

2023年度第4回雇用政策研究会 関係資料集

厚生労働省 職業安定局雇用政策課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

女性の働き方に関する資料集

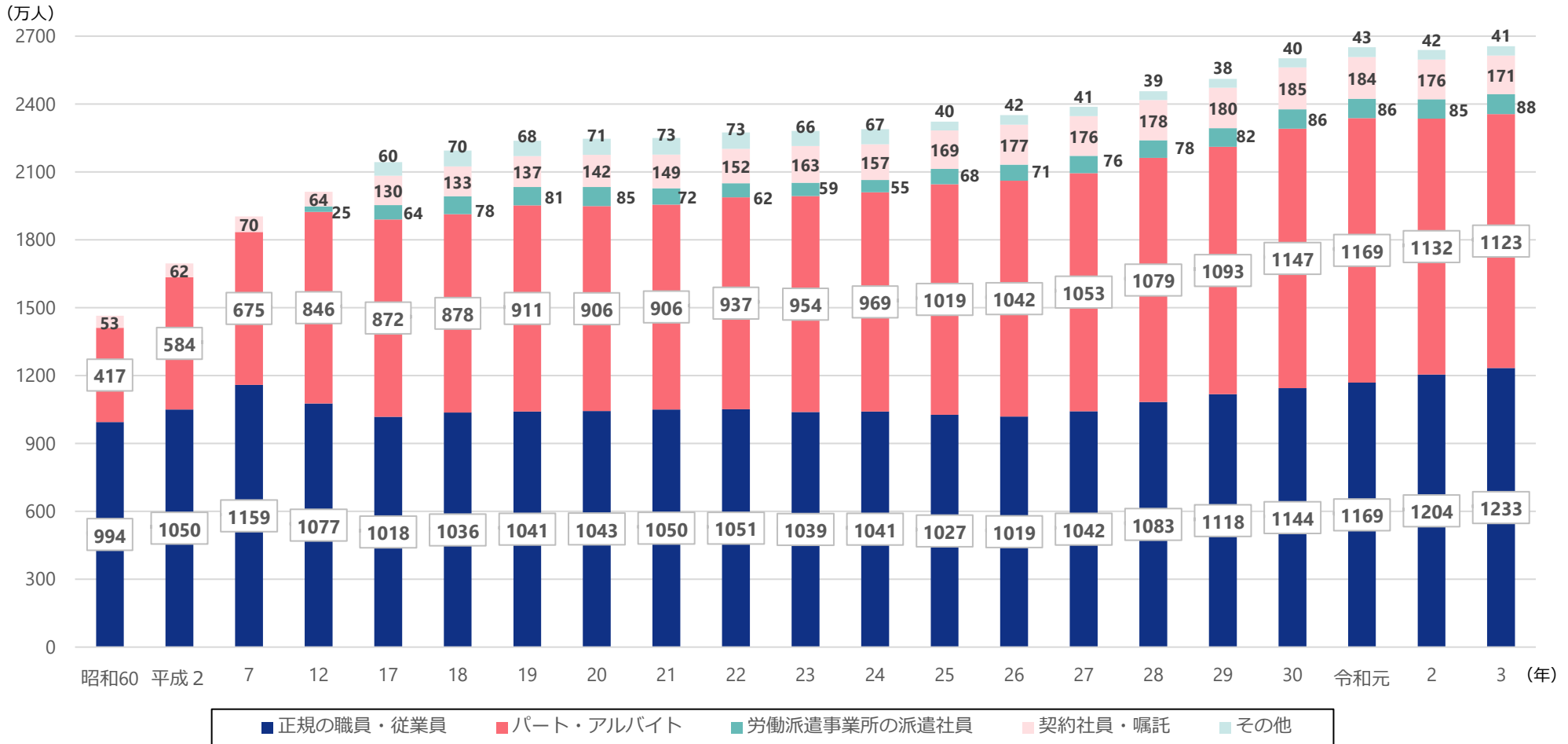
ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

雇用形態別就労者数の推移（女性）

◆ 正規職員の数は横ばいの一方、パート・アルバイトの数は昭和60年に比べ約706万人増加。



出典：総務省「労働力調査特別調査」（昭和60～平成12年、各年2月）、「労働力調査（詳細集計）」（平成17～令和3年、年平均）

注）1. 労働力調査では、平成23年3月11日に発生した東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となったため、平成23年の数値は補完的に推計した値(平成22年国勢調査基準)である。

2. 24年平均から算出の基礎となる人口を平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）に切り替えた。

この切替えに伴う変動（全国の15歳以上人口で約69万人の増加）を考慮し、平成17年から平成22年までの数値について、平成24年以降の結果と接続させるため、時系列接続用数値（平成22年国勢調査の確定人口による補正ないし遡及を行ったもの）に置き換えて掲載した（比率は除く。）。

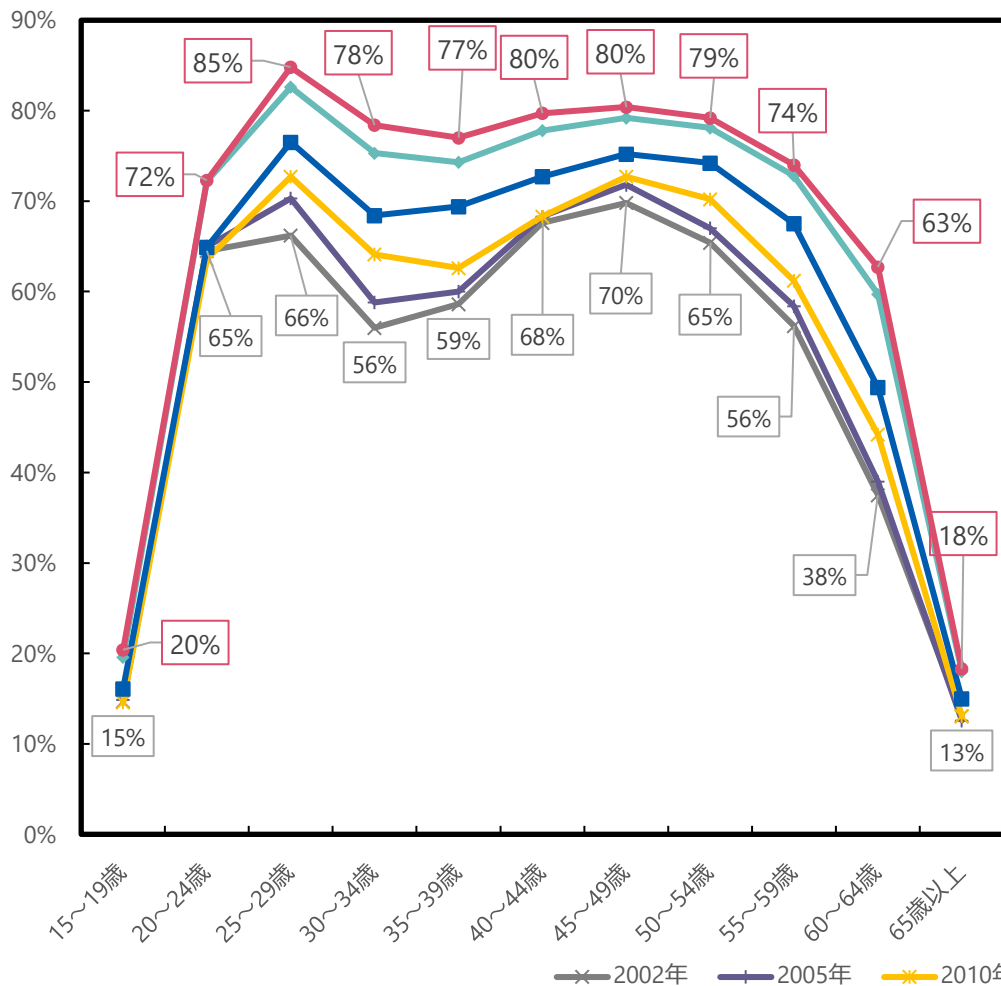
3. 平成13年以前の分類は、「嘱託・その他」（平成13年は「その他（嘱託など）」）。平成13年から、分類が「契約社員・嘱託」と「その他」に分割された。

4. 労働力調査の改正により、平成14年1月から従来の労働力調査特別調査は、年平均の労働力調査（詳細集計）として公表されることとなったため、時系列比較には注意を要する。

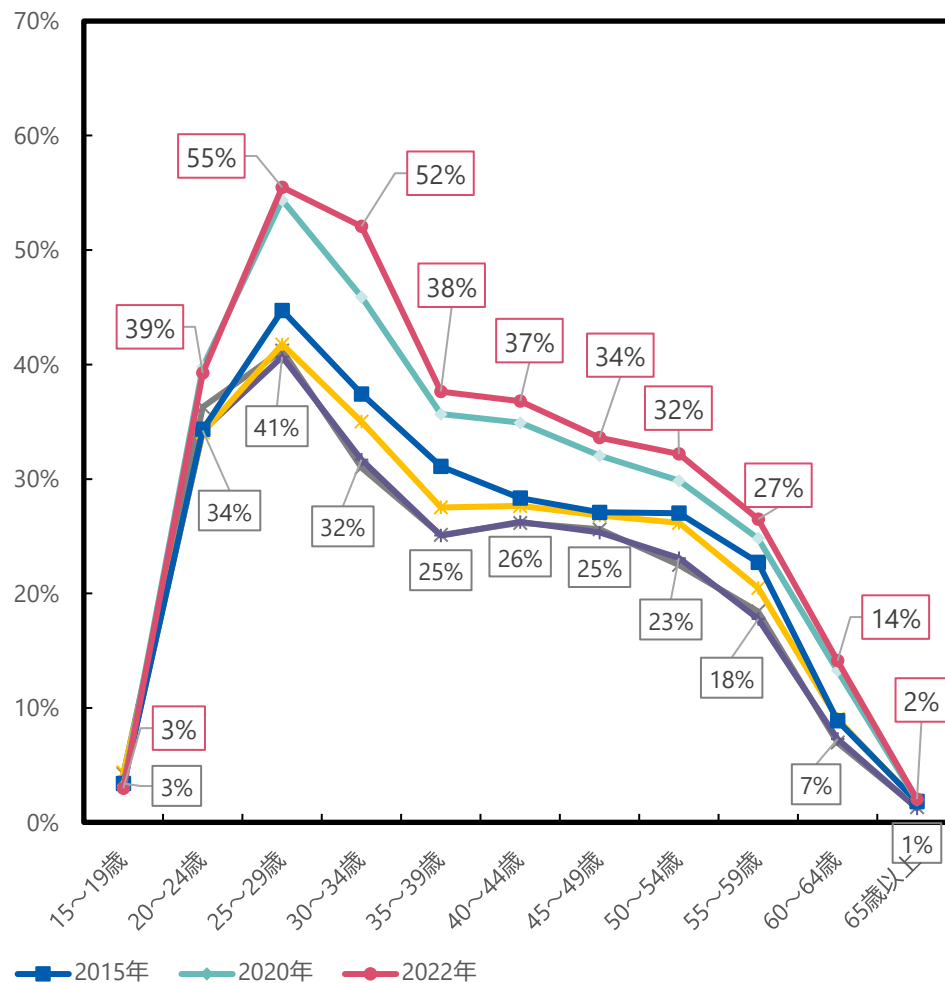
女性を取り巻く雇用環境

◆ 近年では、女性の就業率のM字カーブの底は浅くなっているものの、正規雇用率のL字カーブがみられる。

【女性の就業率】



【女性の正規雇用率】

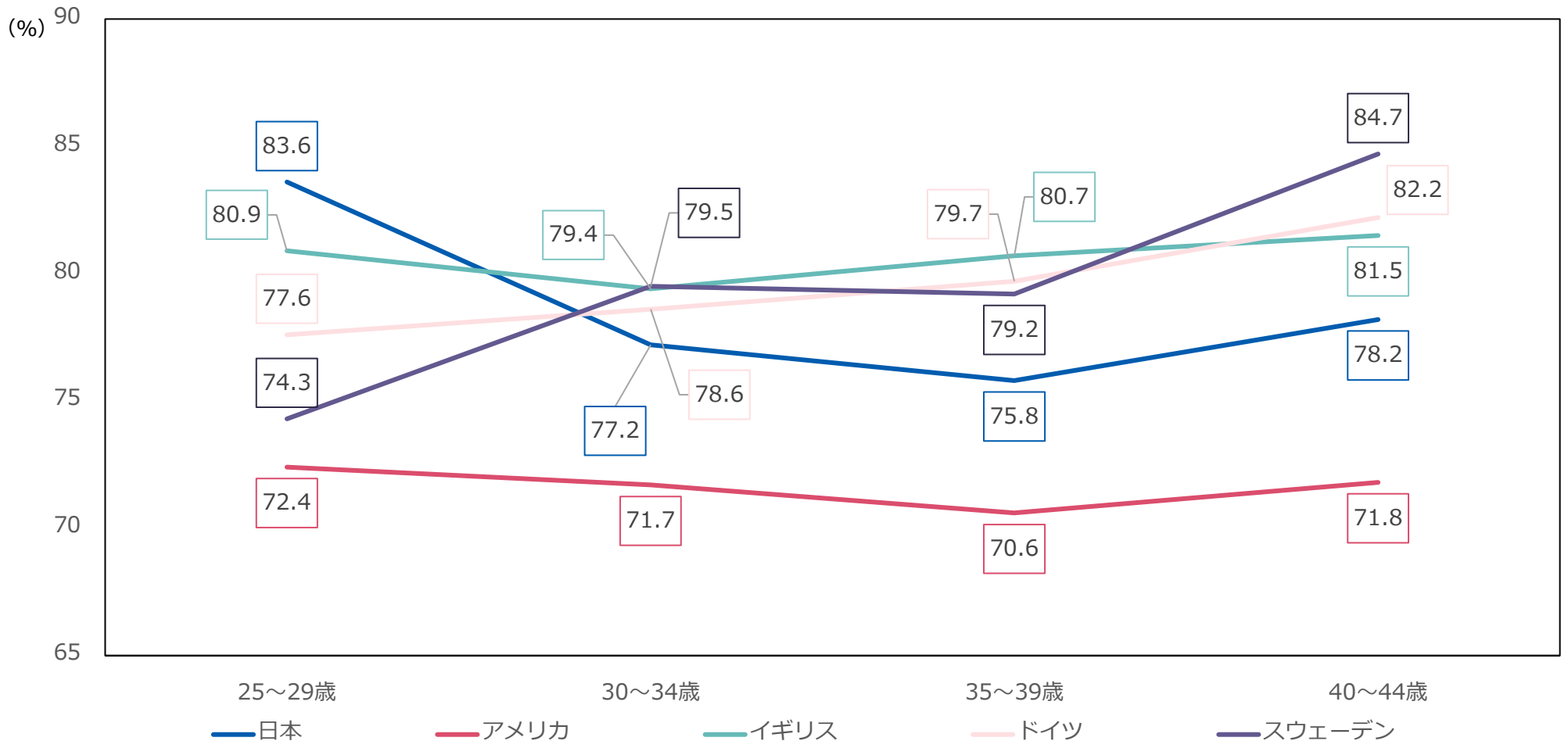


(資料出所) 総務省「労働力調査」基本集計・詳細集計より作成

(注) データラベルは2022年の数値。就業率は、各年齢階級で人口に占める就業者数の割合。正規雇用率は、各年齢階級で人口に占める正規の職員・従業員（役員を除く雇用者）の割合。

女性の年齢階級別の就業率（国際比較）

- ◆ 日本の女性の年齢階級別の就業率を他国と比較すると、25～29歳においては最も高い水準ある一方で30歳～44歳の階級では、いずれもグラフ中アメリカについて低い水準となっている。

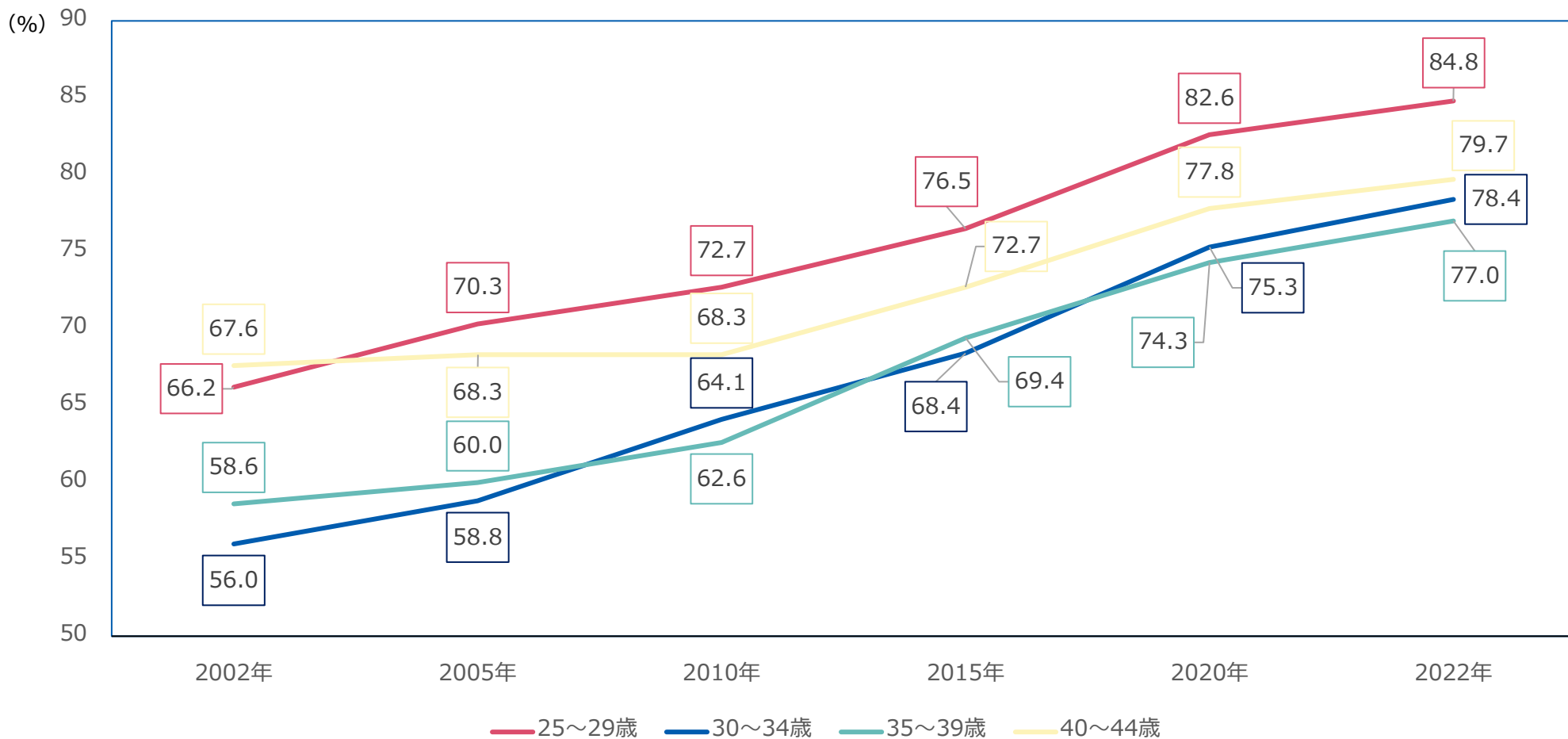


（資料出所）労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2023』より作成

（注）上記の数値は、日本は総務省「労働力調査」（基本集計）、他国はOECD「Labour Force Statistics」による2021年の数値

女性の年齢階級別就業率の推移（経年比較）

- ◆ 25歳～44歳までの年齢階級（5歳階級）別の労働力率の推移を経年でみると、いずれの階級でも上昇しているが、特に30～34歳における上昇が大きい。

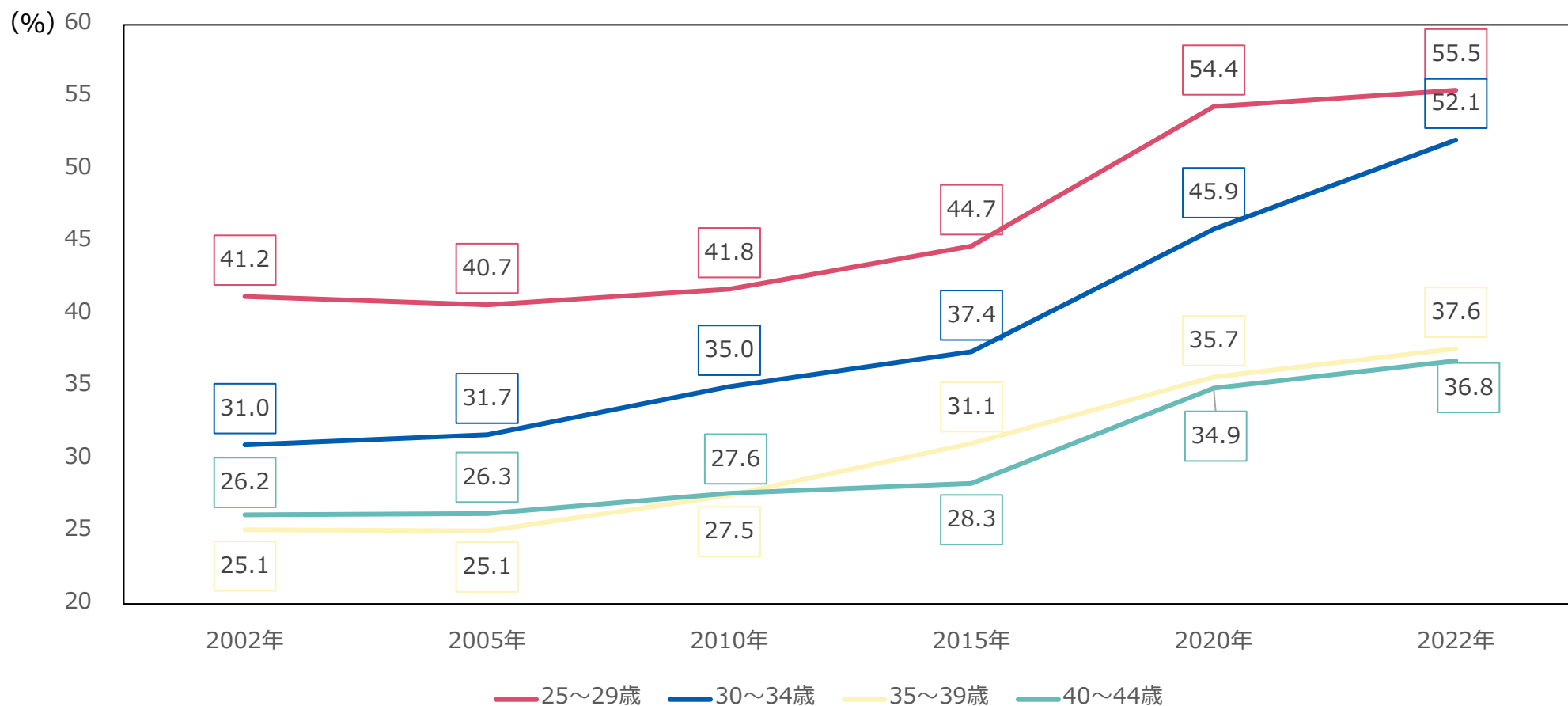


（資料出所）総務省「労働力調査」基本集計（2022年）より作成

（注）就業率は、各年齢階級で人口に占める就業者数の割合。

女性の年齢階級別正規雇用比率の推移

- ◆ 25歳～44歳までの年齢階級（5歳階級）別の正規雇用比率の推移を経年でみると、いずれの階級でも2015年以降の上昇が大きく、特に30～34歳における上昇が大きい。

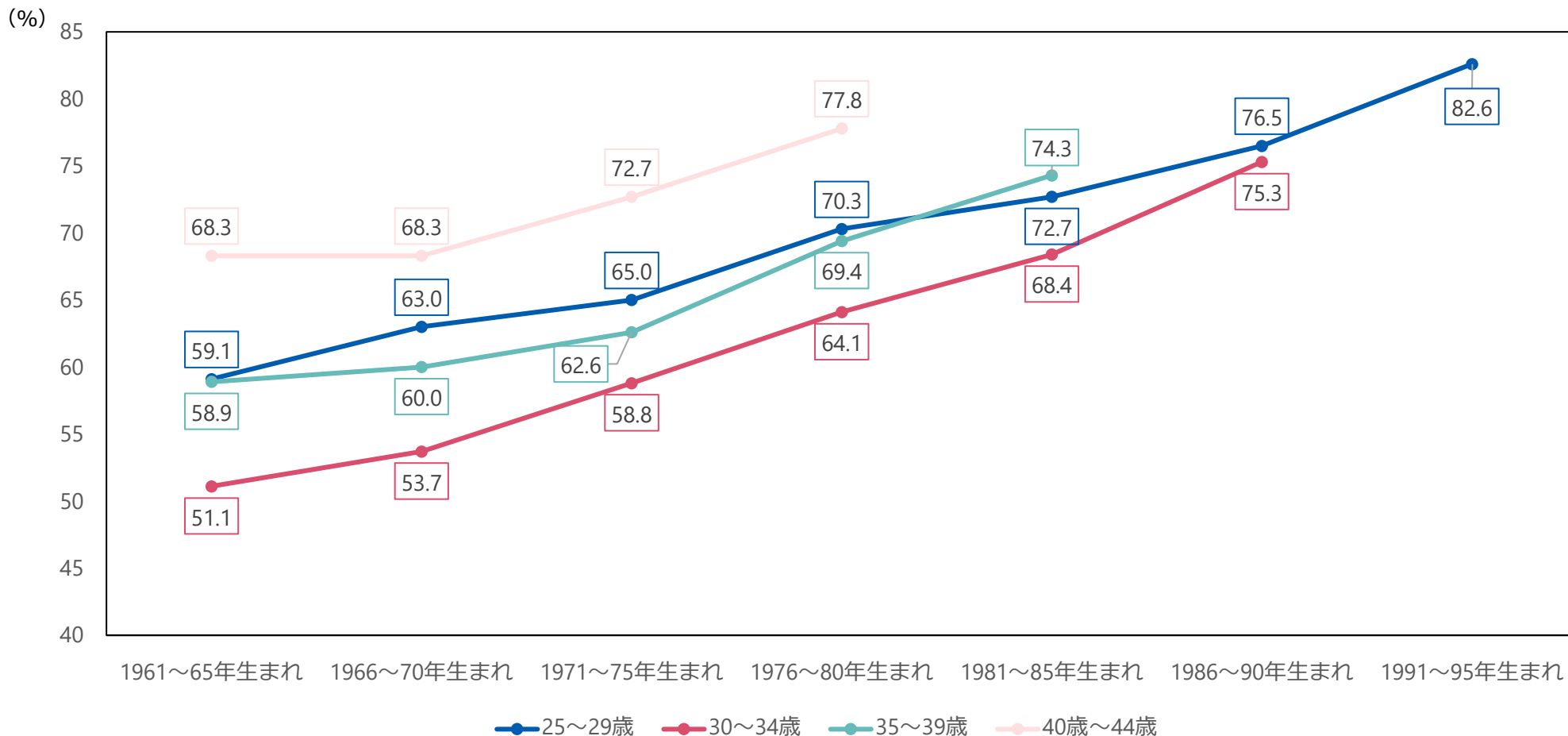


(資料出所) 総務省「労働力調査」詳細集計(2022年)より作成

(注) 正規雇用率は、各年齢階級で人口に占める正規の職員・従業員(役員を除く雇用者)の割合。

生年・年齢階級別の女性の就業率の推移

- ◆ 生年別にみると、1961～65年生まれの者については、25～29歳の時から30～34歳にかけて、就業率が10ポイント程度低下しているが、1986～90年生まれの者については、そのような低下はほとんどみられない。

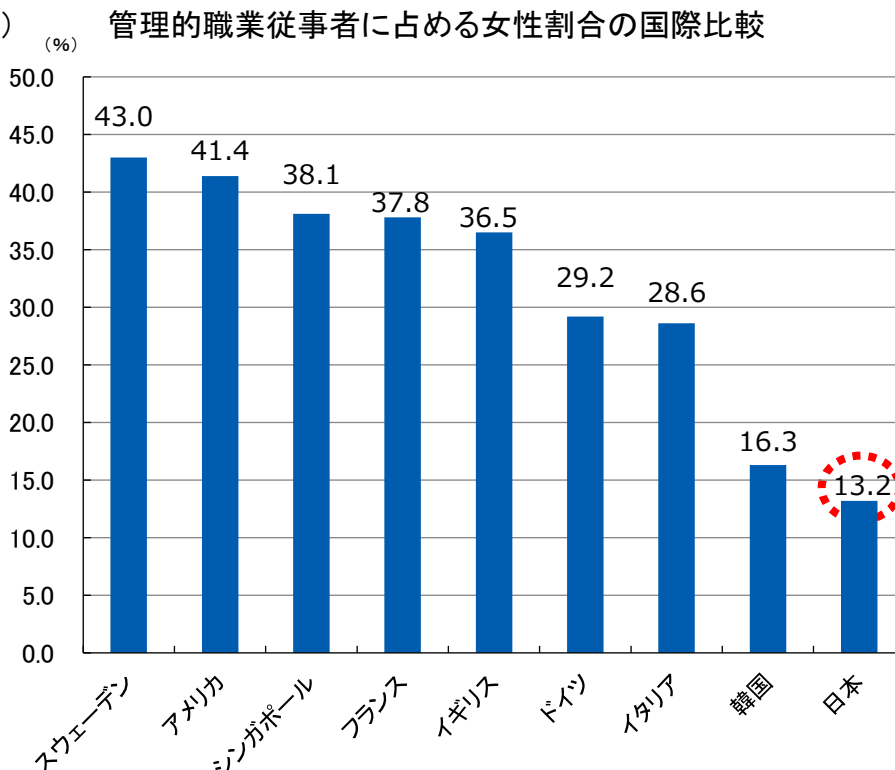
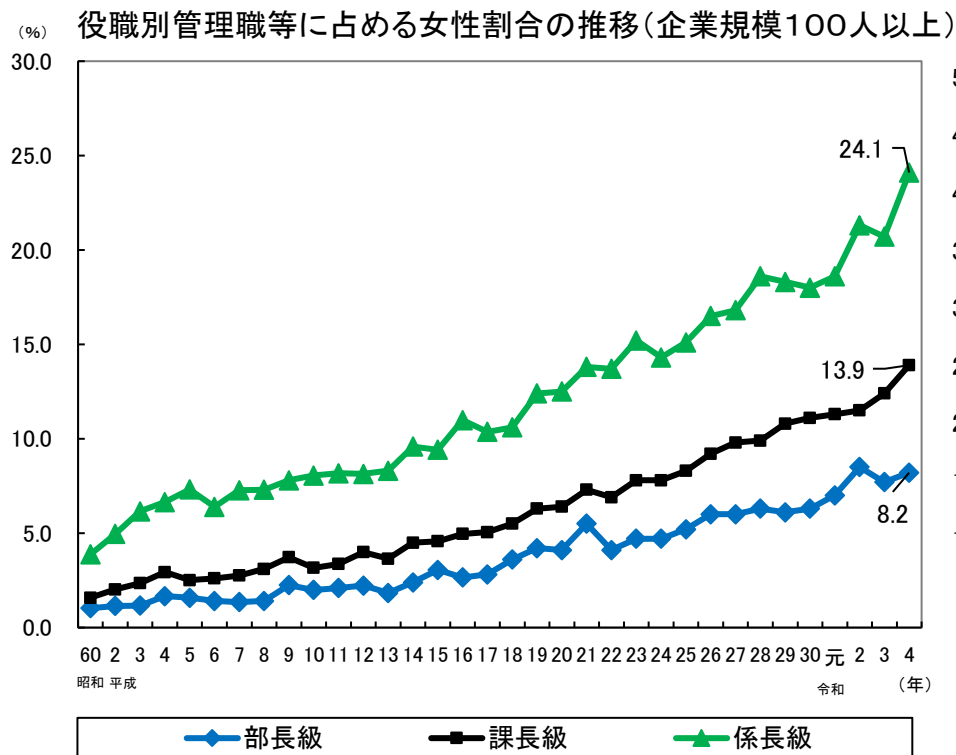


(資料出所) 総務省「労働力調査」基本集計(2022年)より作成

(注) 就業率は、各年齢階級で人口に占める就業者数の割合。

管理職等に占める女性割合

◆管理職等に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。



資料出所：厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇用局作成
 注1) 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。
 (変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)
 注2) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
 注3) 令和2年から、推計方法が変更されている。
 注4) 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

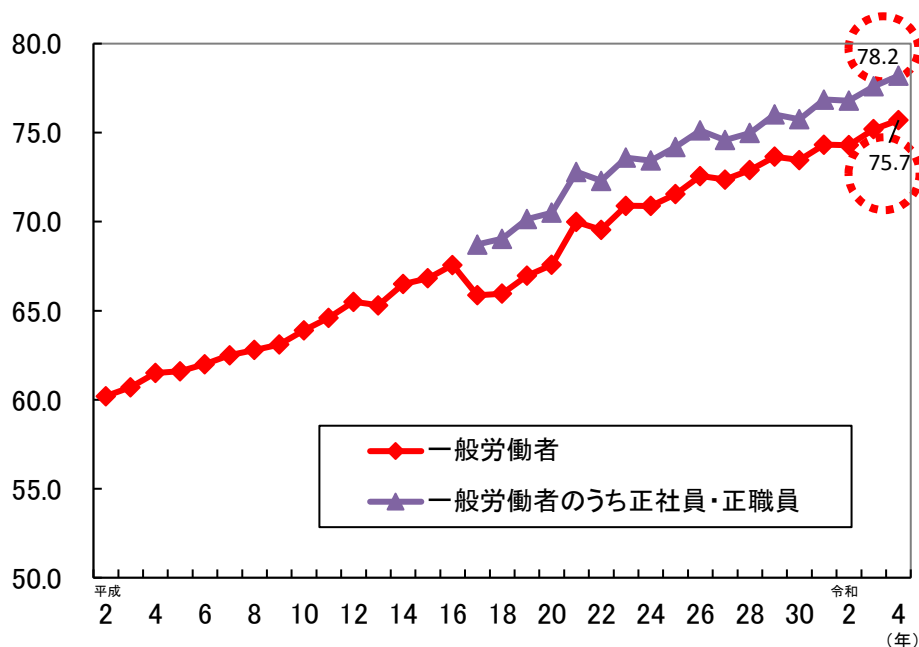
資料出所：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2023」
 いずれも2021年値
 注1) 日本の分類基準(日本標準職業分類)とその他の国の分類基準(ISCO-08)が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
 2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。
 3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

男女間賃金格差

- ◆ 男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にある。
- ◆ 男女間賃金格差の要因で最も大きいのは、役職の違い（管理職等比率）であり、次いで勤続年数の違いとなっている。

男女間賃金格差(※)の推移

(※) 男性労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



- 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
- 2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
- 3 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
- 4 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)
- 5 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
- 6 令和2年から、推計方法が変更されている。
- 7 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

男女間賃金格差の要因(単純分析)(令和4年)

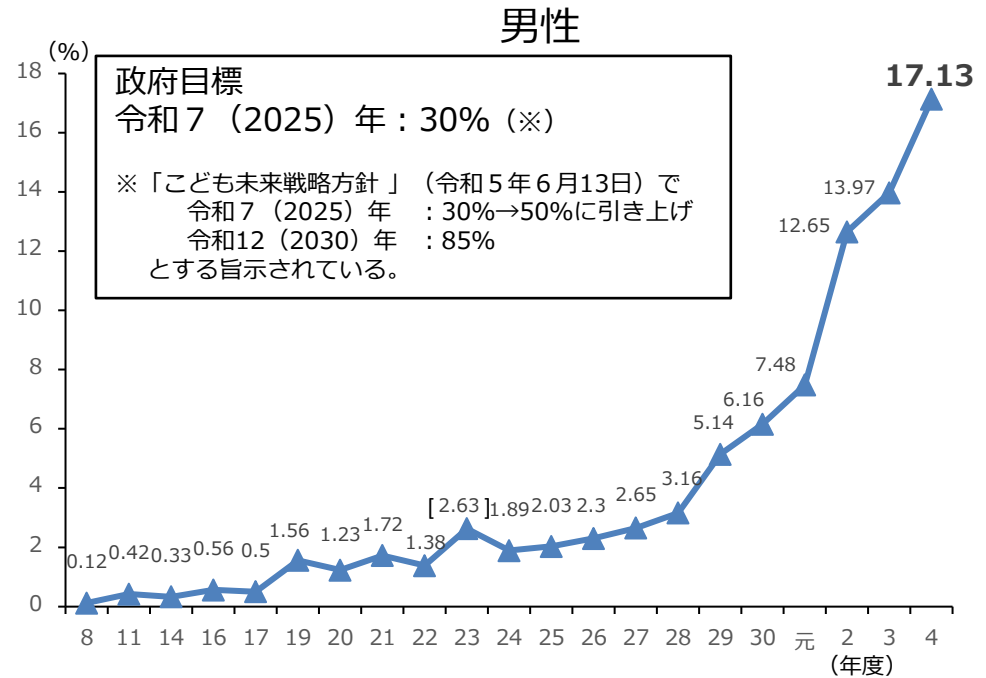
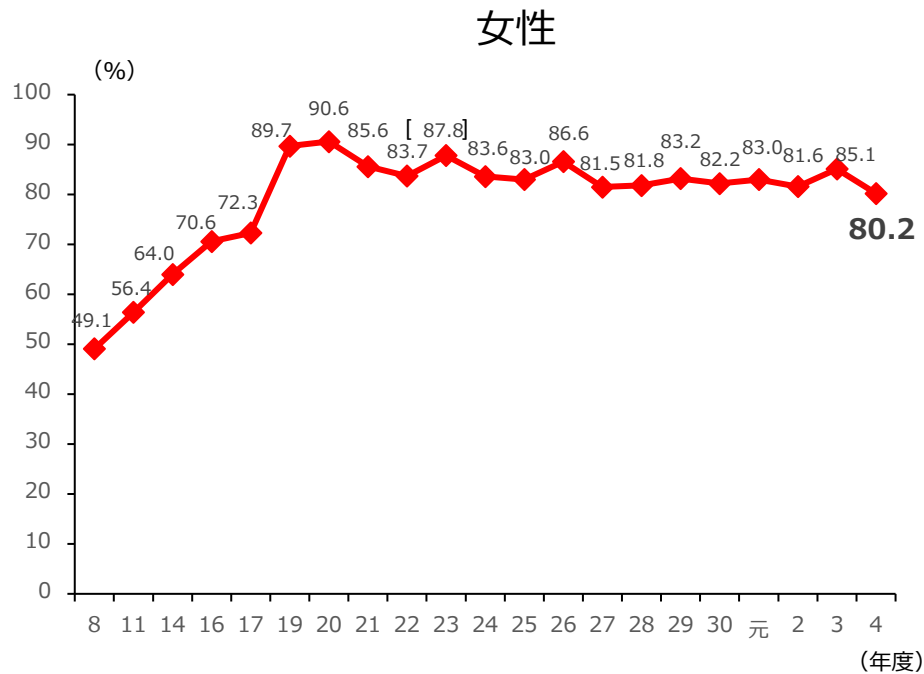
調整した事項	男女賃金格差		男女間格差の縮小の程度 ②-①
	男女間格差 (原数値)①	男女間格差 (調整済み)②	
役職		85.4	9.7
勤続年数		79.4	3.7
学歴		77.2	1.5
労働時間	75.7	77.6	1.9
年齢		76.3	0.6
企業規模		75.7	0.0
産業		73.6	-2.1

(注) 1「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準
2「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

男女の育児休業の取得期間・取得率の状況

- 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は低水準ではあるものの上昇傾向にある（令和4年度：17.13%）。



$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$$

（※） 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

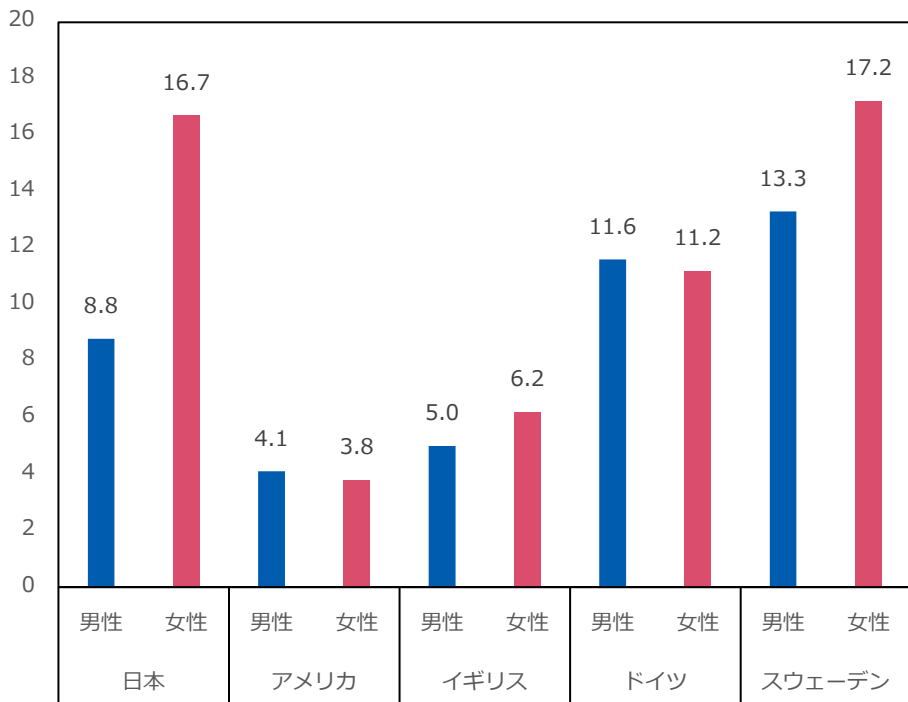
（注） 平成23年度の [] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

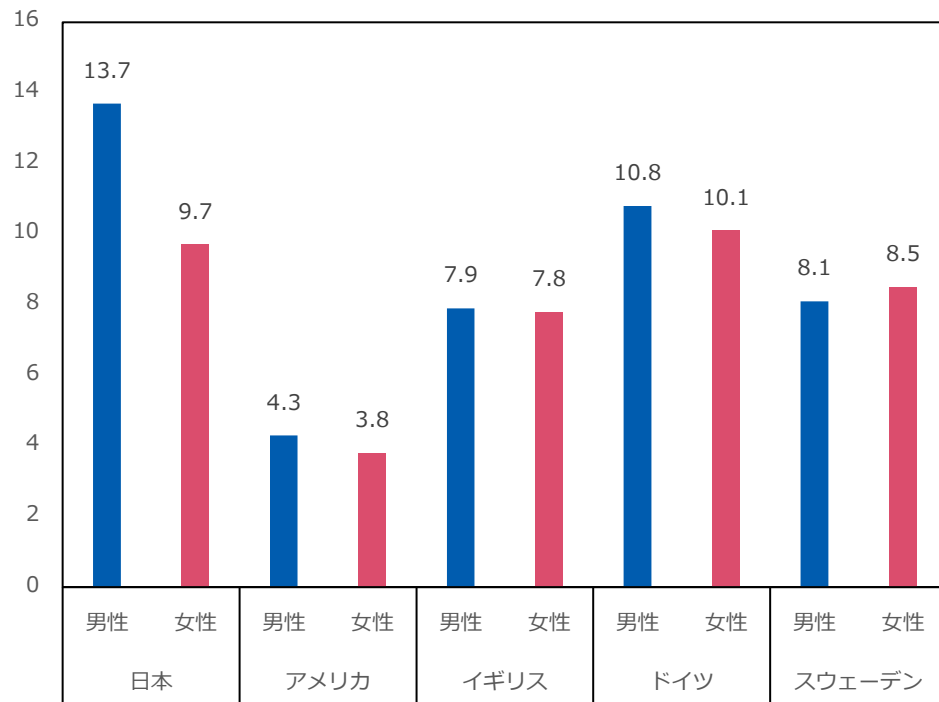
性別のテンポラリー労働者割合、勤続年数の国際比較

- ◆ 各国のテンポラリー労働者割合や平均勤続年数の水準は、雇用制度や慣行の違い等を背景に異なるが、日本においては性別間での格差が大きい状況となっている。

性別のテンポラリー労働者割合



性別の勤続年数



(資料出所) 労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2023』より作成

- (注) 1) 左図の数値は、日本は総務省「労働力調査」(基本集計)、他国はOECD「Incidence of permanent employment」による2021年の数であり、テンポラリー労働者の定義は、最下部に別掲
 2) 右図の数値は、日本は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、アメリカは連邦労働統計局「Employee Tenure in 2022」、その他の国はOECD「Employment by job tenure intervals (Dependent employment)」による2021年の数値(イギリスのみ2019年)であり、アメリカのみ中位数、その他の国は平均年数となっている。
 3) 各国のテンポラリー労働者の定義は以下の通りであるが、雇用制度や慣行の違い等から各国間で実態が異なる点に留意が必要。

【テンポラリー労働者の定義】

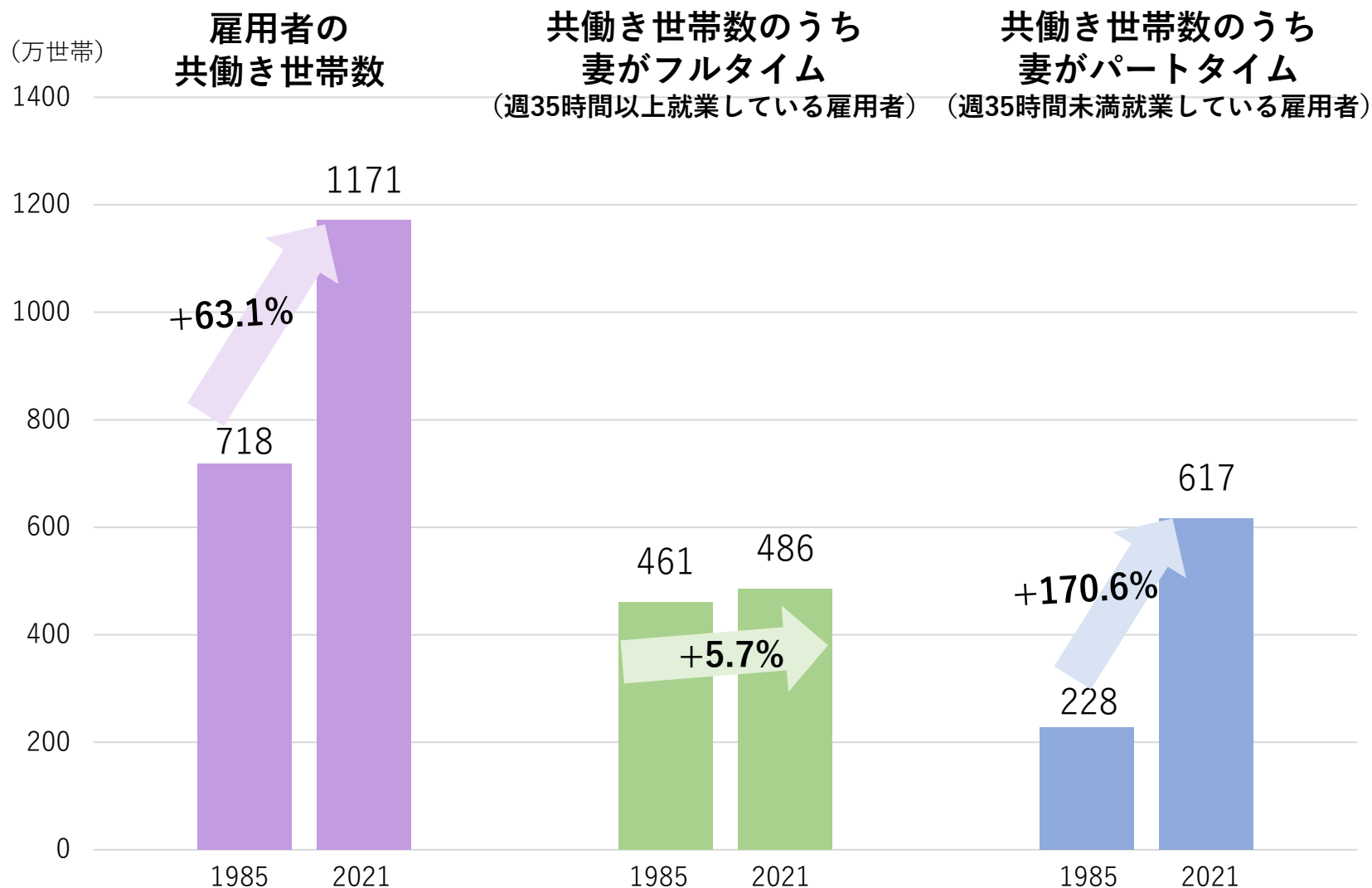
日本：雇用契約期間が1年以下の者を対象とし、雇用者に対する割合をJLPTにおいて算出。

アメリカ：対象労働者の範囲は広範。雇用契約の継続が可能であるにもかかわらず自己都合により離職が見込まれる者を除き、雇用の継続が見込まれない全賃金・俸給労働者が対象。派遣労働者、契約労働者、また、特定企業の業務初年以下の期間を定めて請負り自営業者及び独立請負人も含まれる。

イギリス、ドイツ、スウェーデン：労使双方の合意により、特定日、役務の完成、あるいは代替要員による臨時的な補充がなされていた被用者の復帰など客観的な条件により雇用期間が定められた労働者。期間の定めのある雇用契約の場合、終了条件が記載されるのが一般的。具体的には、臨時・季節雇用、派遣事業所を介した雇用、特定の訓練・養成契約に基づく労働者等が対象

昭和60(1985)年と令和3(2021)年の比較(雇用者の共働き世帯数(妻が64歳以下の世帯))

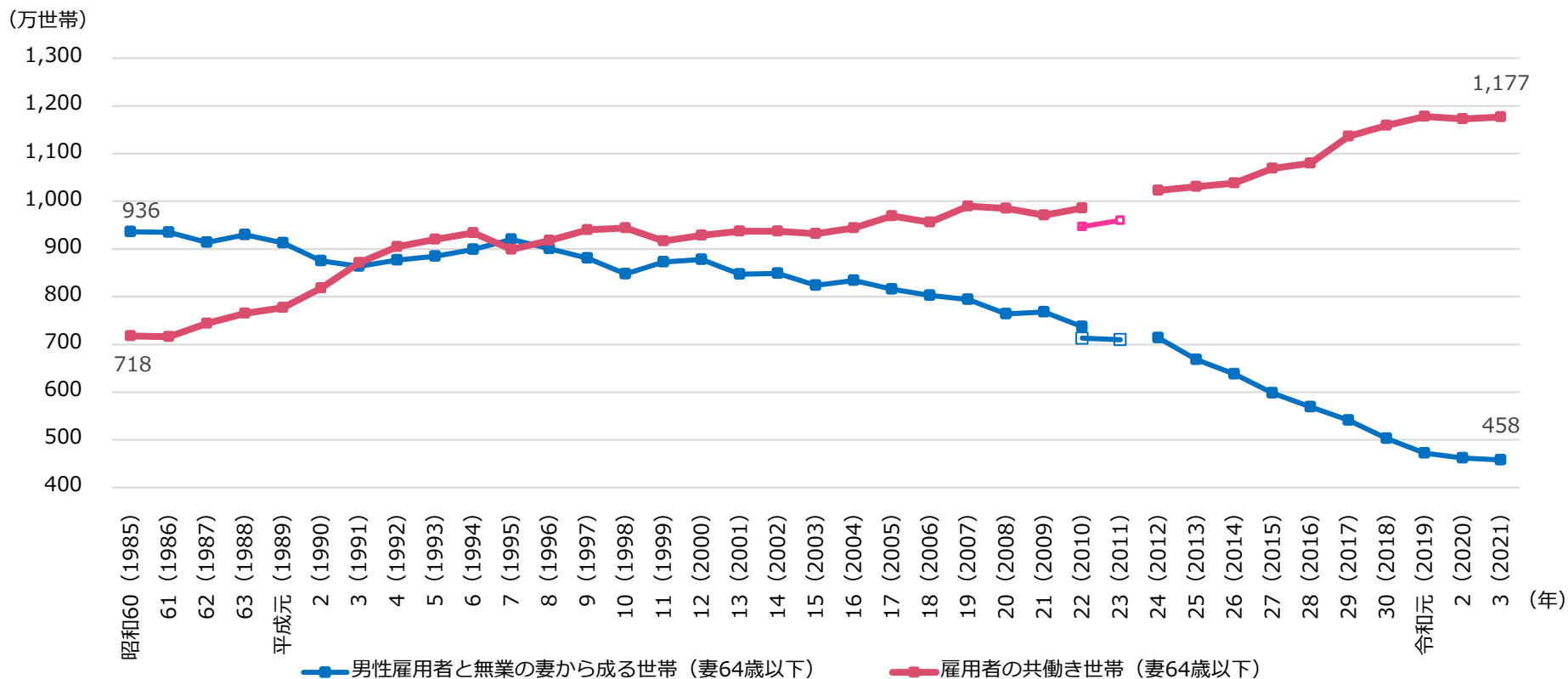
共働き世帯数の増加の大部分は、妻がパートの共働き世帯数の増加によるもの。
妻がフルタイムの共働き世帯数は横ばい。



(昭和60年は総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月)、令和3年は総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成)

共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）

◆ 専業主婦世帯が減少する一方で、共働き世帯は増加。



(備考) 1.昭和60年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月)、平成14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。

「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。

2.「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、平成29年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)かつ妻が64歳以下世帯。

平成30年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び失業者)かつ妻が64歳以下の世帯。

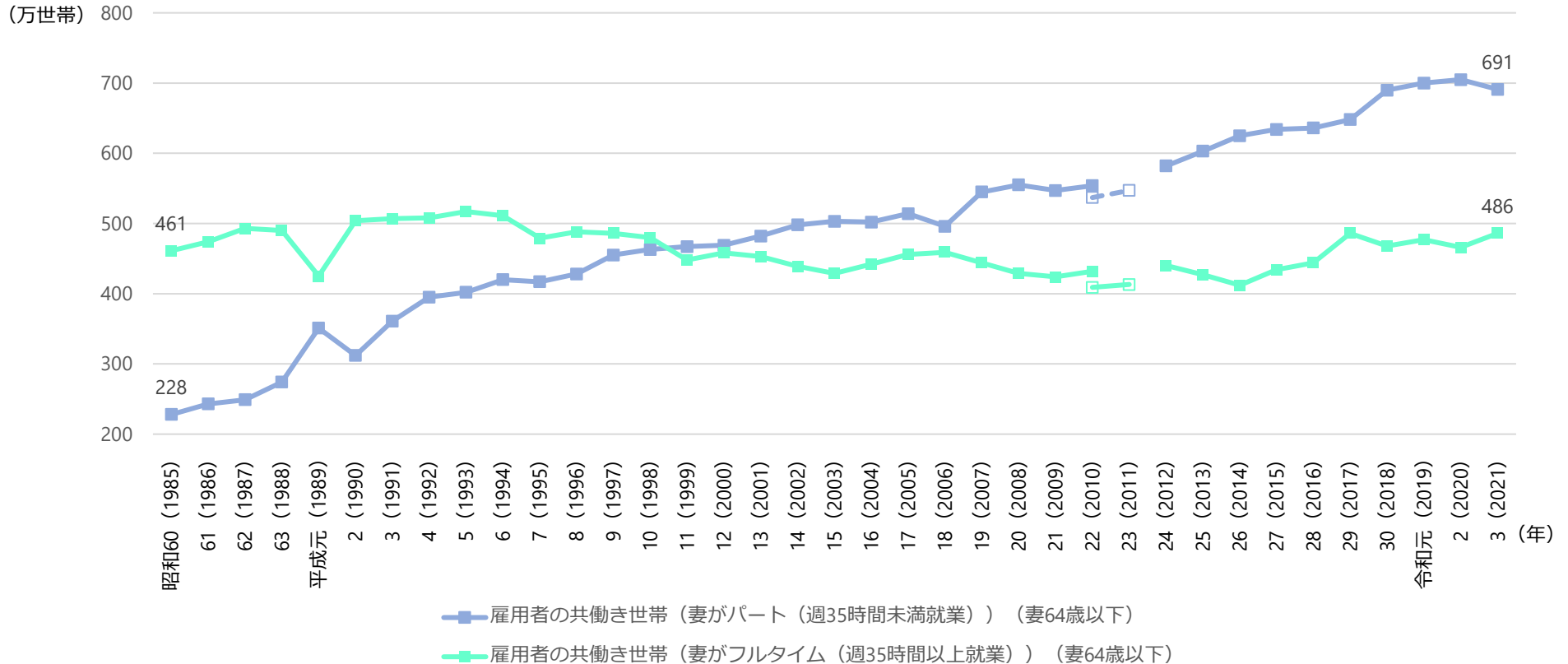
3.「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦共に非農林業雇用者(非正規の職員・従業員を含む)かつ妻が64歳以下の世帯。

4.平成22年及び23年の値(白抜き表示)は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(出典) 男女共同参画白書 令和4年版

共働き等世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）

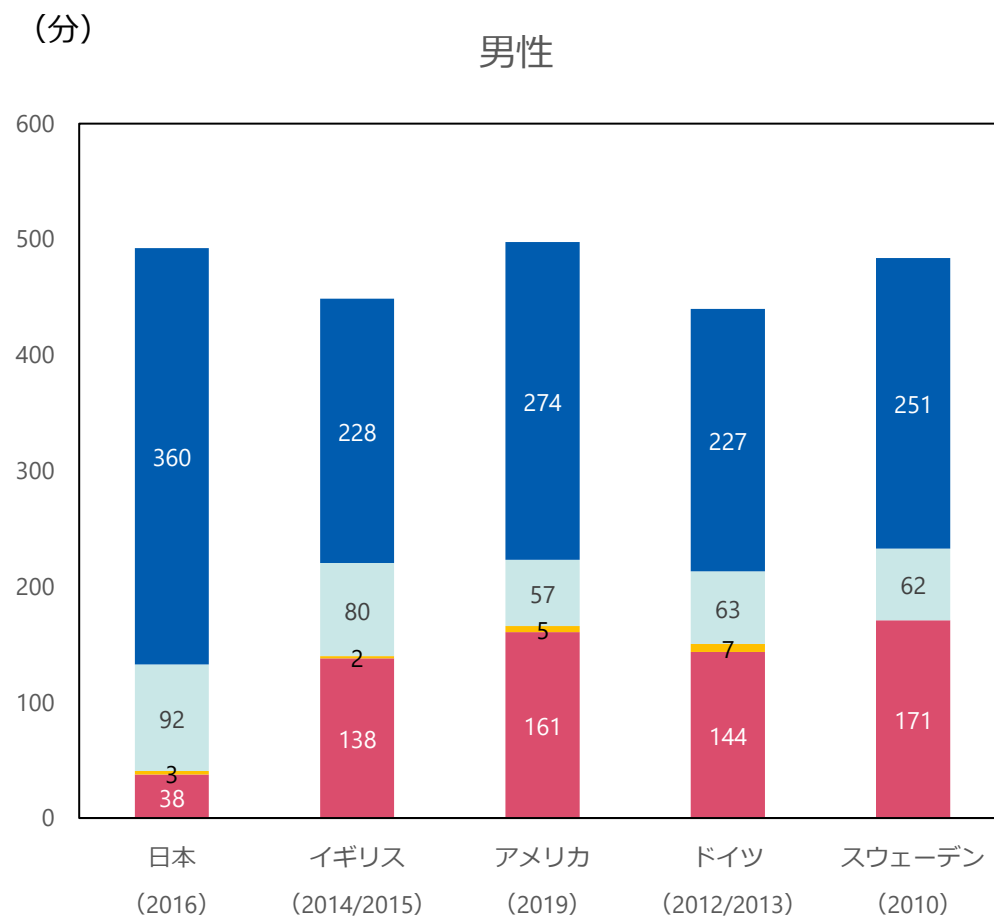
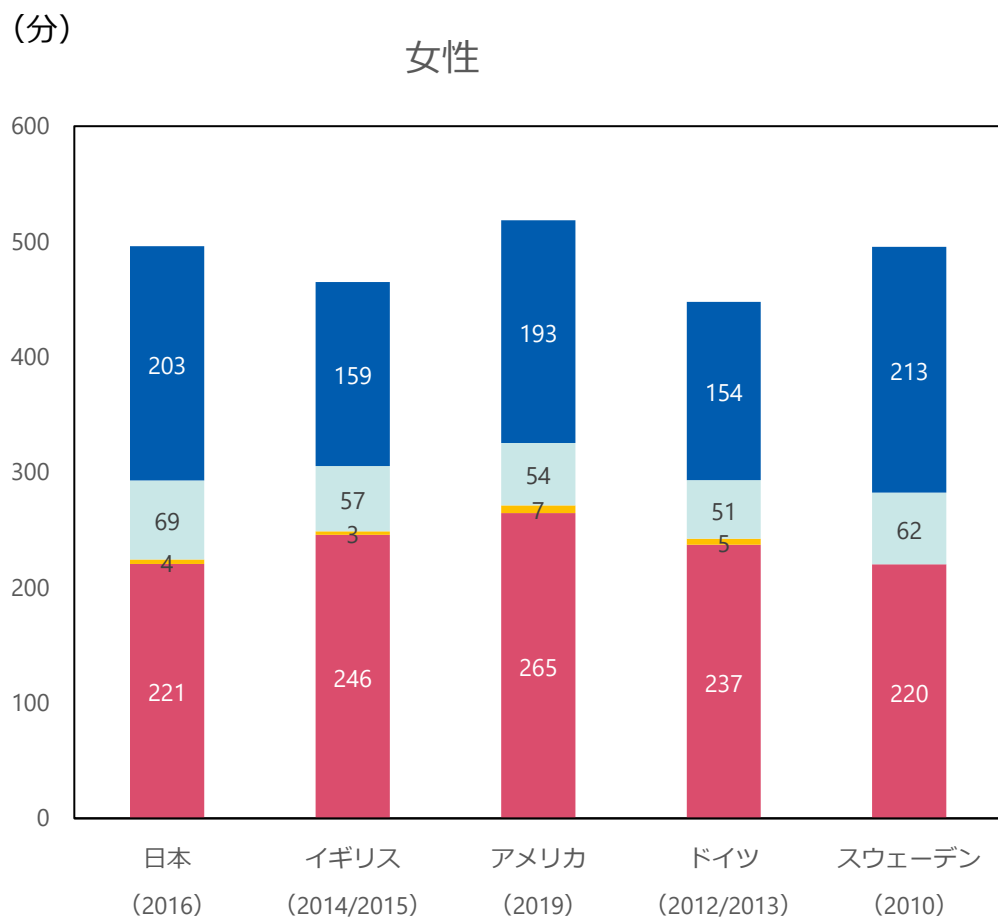
- ◆ 妻がパートである共働き世帯数の増加が顕著である。
- ◆ 妻がフルタイムである共働き世帯数も、近年上昇傾向にある。



(備考) 1. 昭和60年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月)、平成14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
 2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、平成29年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)かつ妻が64歳以下の世帯。平成30年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び失業者)かつ妻が64歳以下の世帯。
 3. 「雇用の共働き世帯」とは、夫婦共に非農林業雇用者(非正規の職員・従業員を含む)かつ妻が64歳以下の世帯。
 4. 平成22年及び23年の値(白抜き表示)は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

男女別の1日当たりの無償・有償労働時間

- ◆ 無償・有償労働時間について国際的な比較でみると、日本の女性については他国と大きな違いはみられないが、男性については、無償労働の時間が短く、有償労働時間または学習の時間が長くなっている。



■ 無償労働 (ボランティア以外) ■ 無償労働 (ボランティア) ■ 有償労働または学習 (学習、通勤・通学等) ■ 有償労働または学習 (仕事)

(資料出所) OECD.Statにより作成

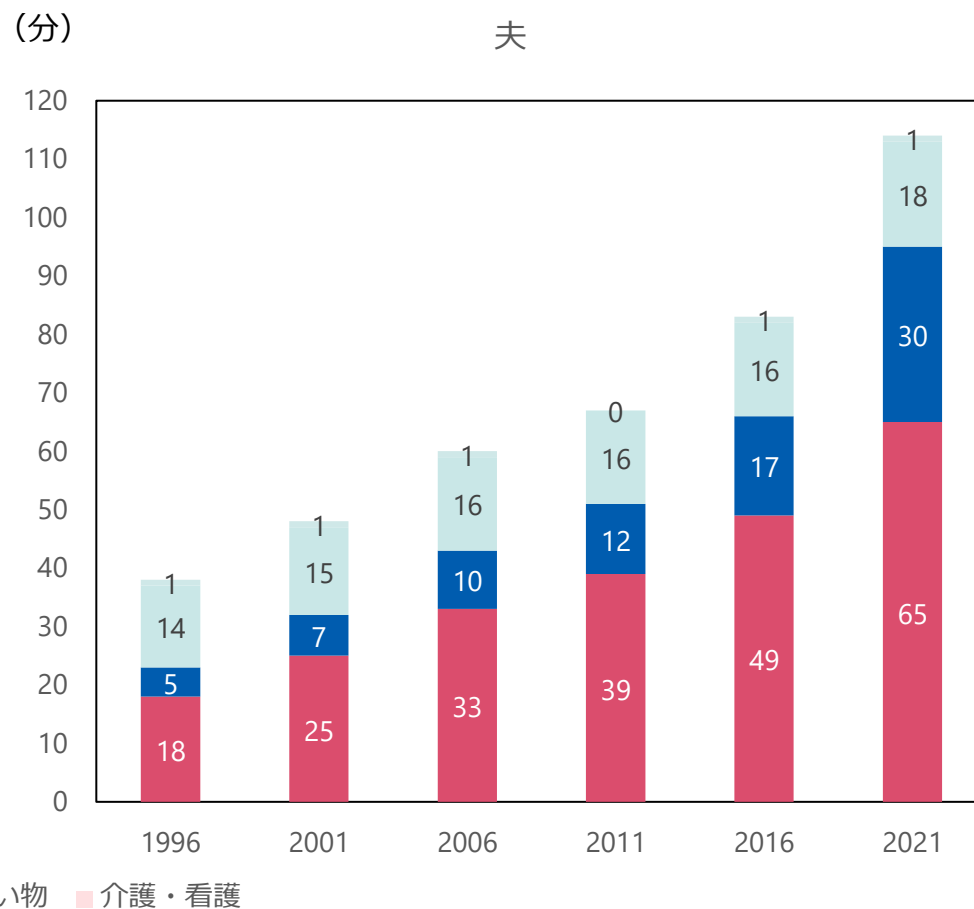
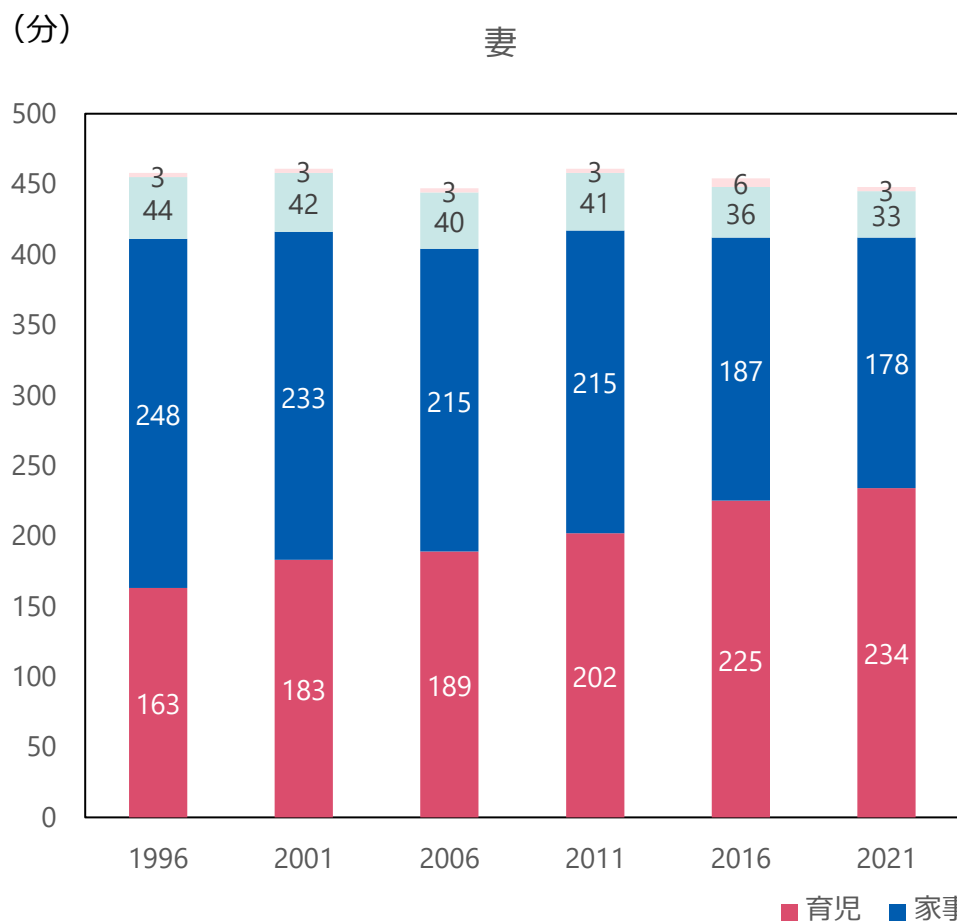
(注) ・無償労働 (ボランティア以外) には、日常的な家事、買い物、家族の世話、家族の送り迎え等が含まれる。

・無償労働 (ボランティア) について、スウェーデンはデータの制約上不明となっている。

・各国の調査対象は、15歳~64歳の者となっている。

6歳未満の子どもを持つ夫婦世帯の1日当たりの家事関連時間

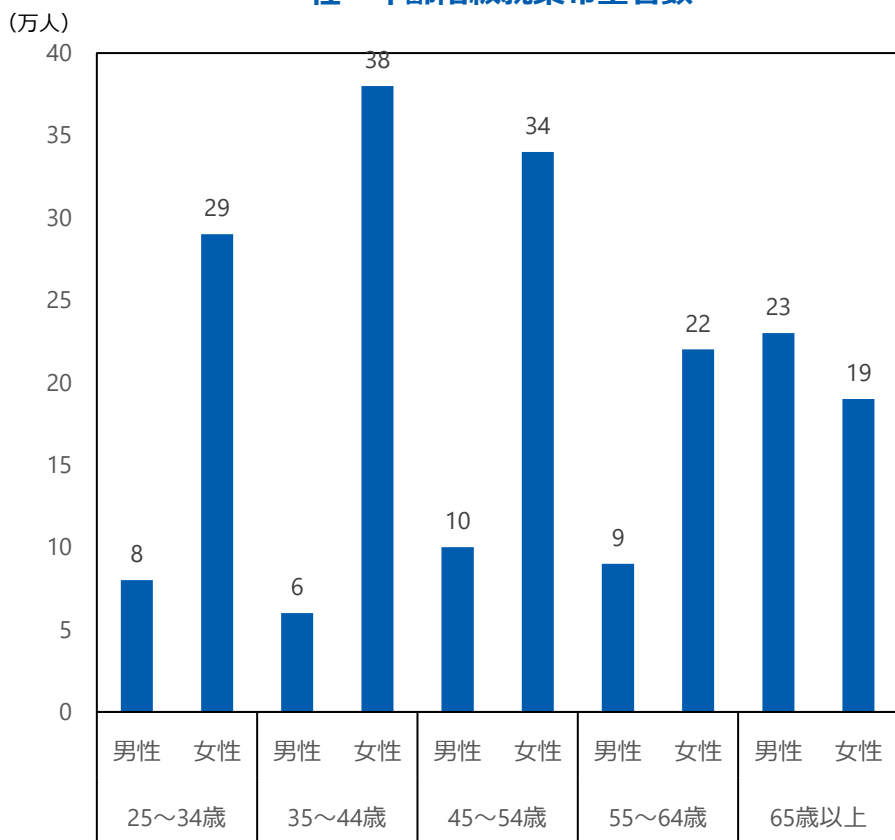
- ◆ 妻と夫を比較すると、妻が450分程度、夫が40分～120分程度と、妻の家事関連時間が長くなっている。
- ◆ 経年で比較すると、妻については育児は増加、家事は減少しており、家事関連全体としては横ばい。夫については主に育児と家事の時間が増加することによって、家事関連時間全体が増加している。



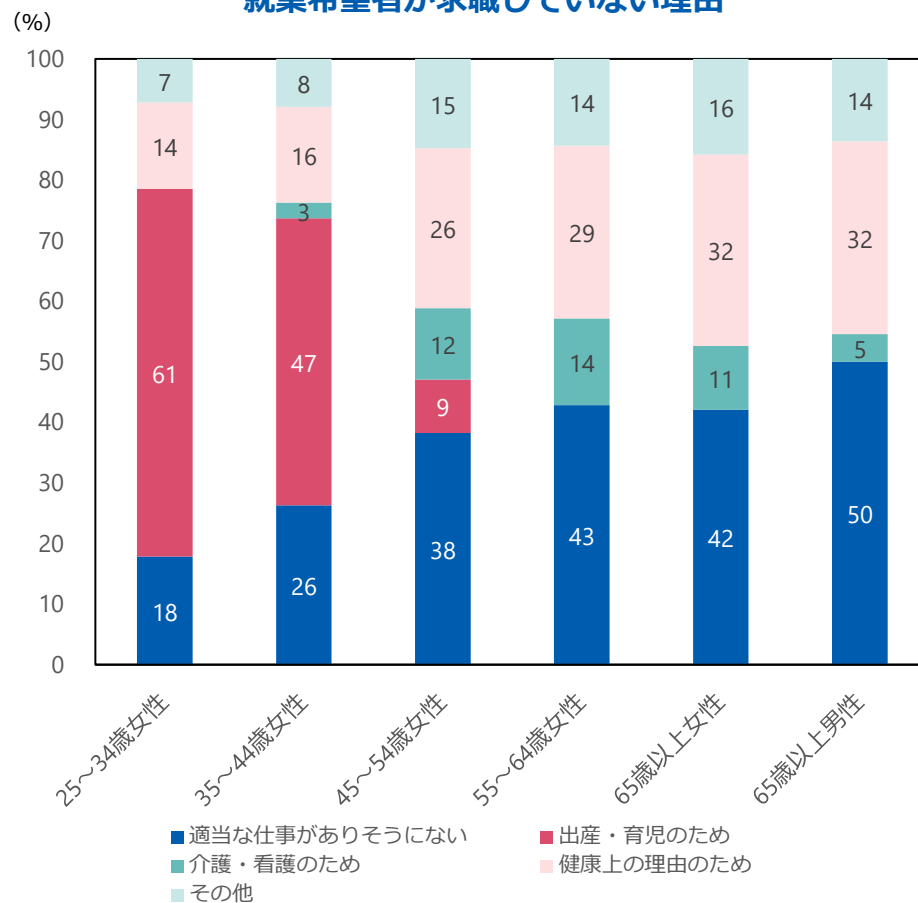
性・年齢階級就業希望者数と求職していない理由

- ◆ 就業希望者は25～54歳の女性及び65歳以上の男女が多いが、当該者が求職をしていない理由をみると、25～44歳の女性では、「出産・育児」を挙げるものが多く、65歳以上では男女とも「適当な仕事がありそうにない」及び「健康上の理由」を挙げるものが多い。

性・年齢階級就業希望者数



就業希望者が求職していない理由



高齢者の働き方に関する資料集

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

令和4年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果概要①

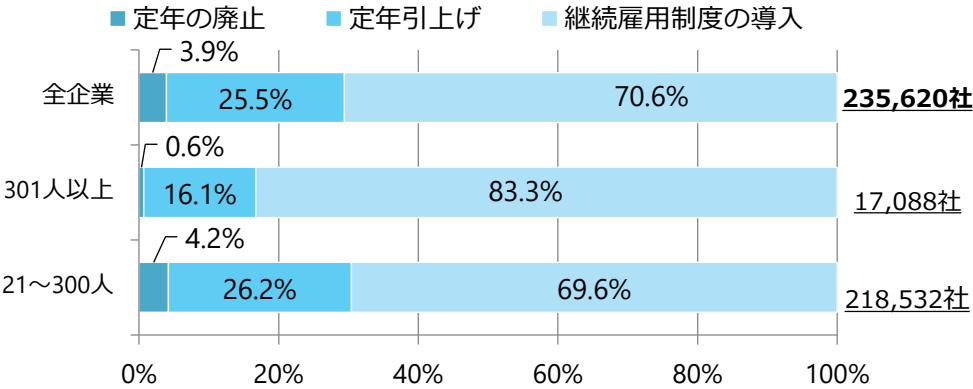
令和4年6月1日現在

〈集計対象〉全国の常時雇用する労働者が21人以上の企業235,875社〈大企業(301人以上規模):17,090社、中小企業(21~300人規模): 218,785社〉

1. 65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況

- 雇用確保措置の実施企業数(割合)：235,620社(99.9%)[対前年0.2pt増]

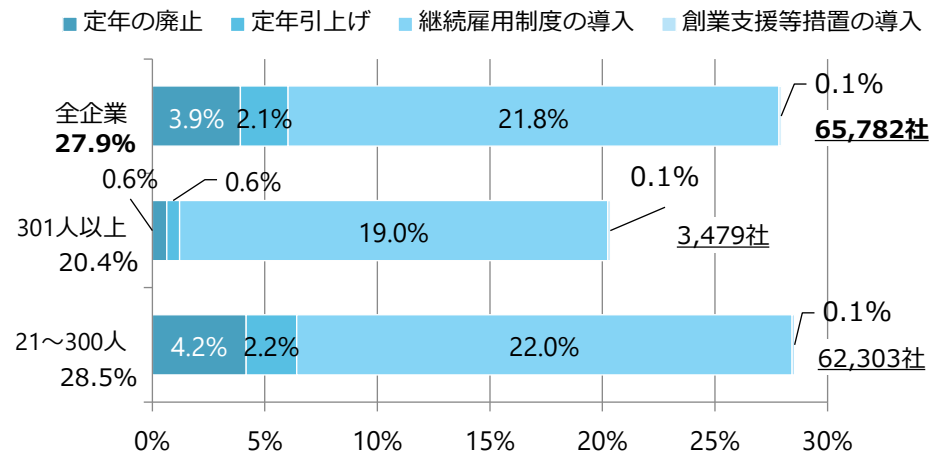
実施企業における措置の内訳



2. 70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況

- 就業確保措置の実施企業数(割合)：65,782社(27.9%)[対前年2.3pt増]

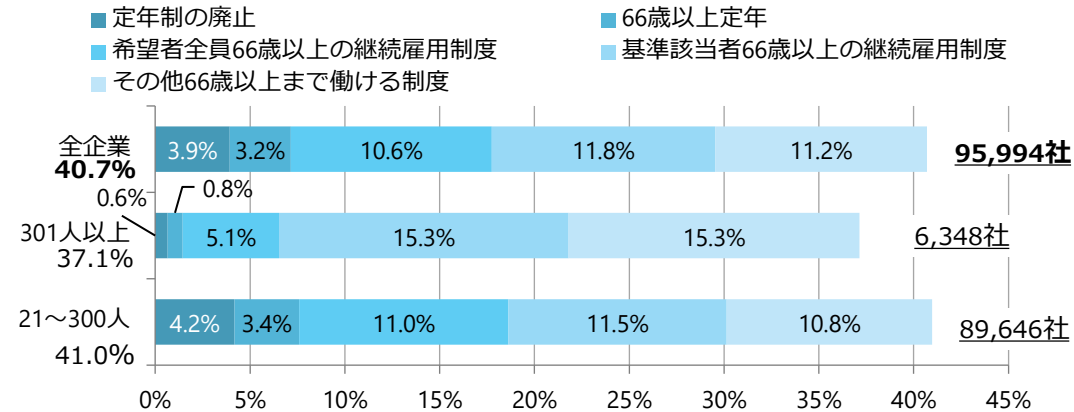
企業規模別の措置実施状況



3. 66歳以上まで働ける制度のある企業の状況

- 66歳以上まで働ける制度のある企業数(割合)：95,994社(40.7%)[対前年2.4pt増]

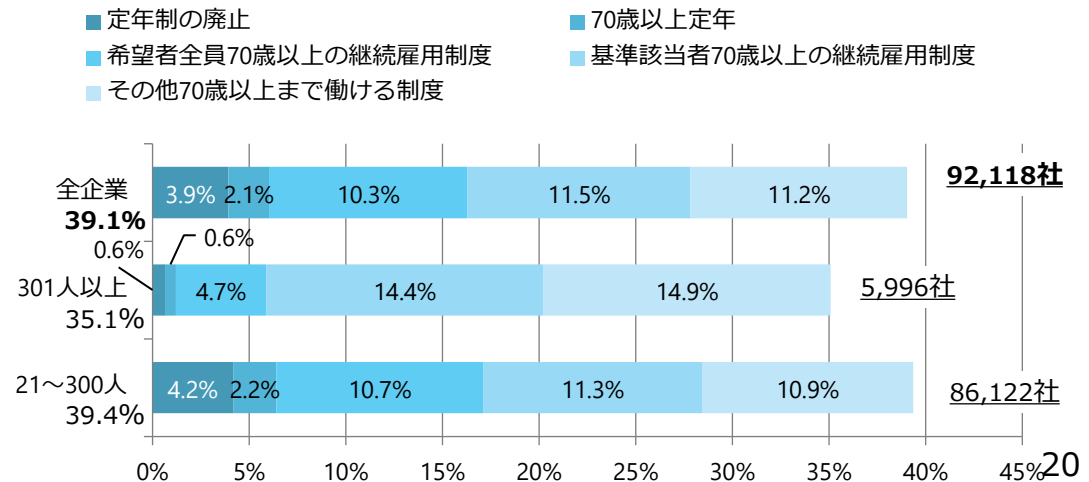
企業規模別の制度導入状況



4. 70歳以上まで働ける制度のある企業の状況

- 70歳以上まで働ける制度のある企業数(割合)：92,118社(39.1%)[対前年2.5pt増]

企業規模別の制度導入状況



令和4年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果概要②

5. 定年等の状況に係る時系列データ（参考）

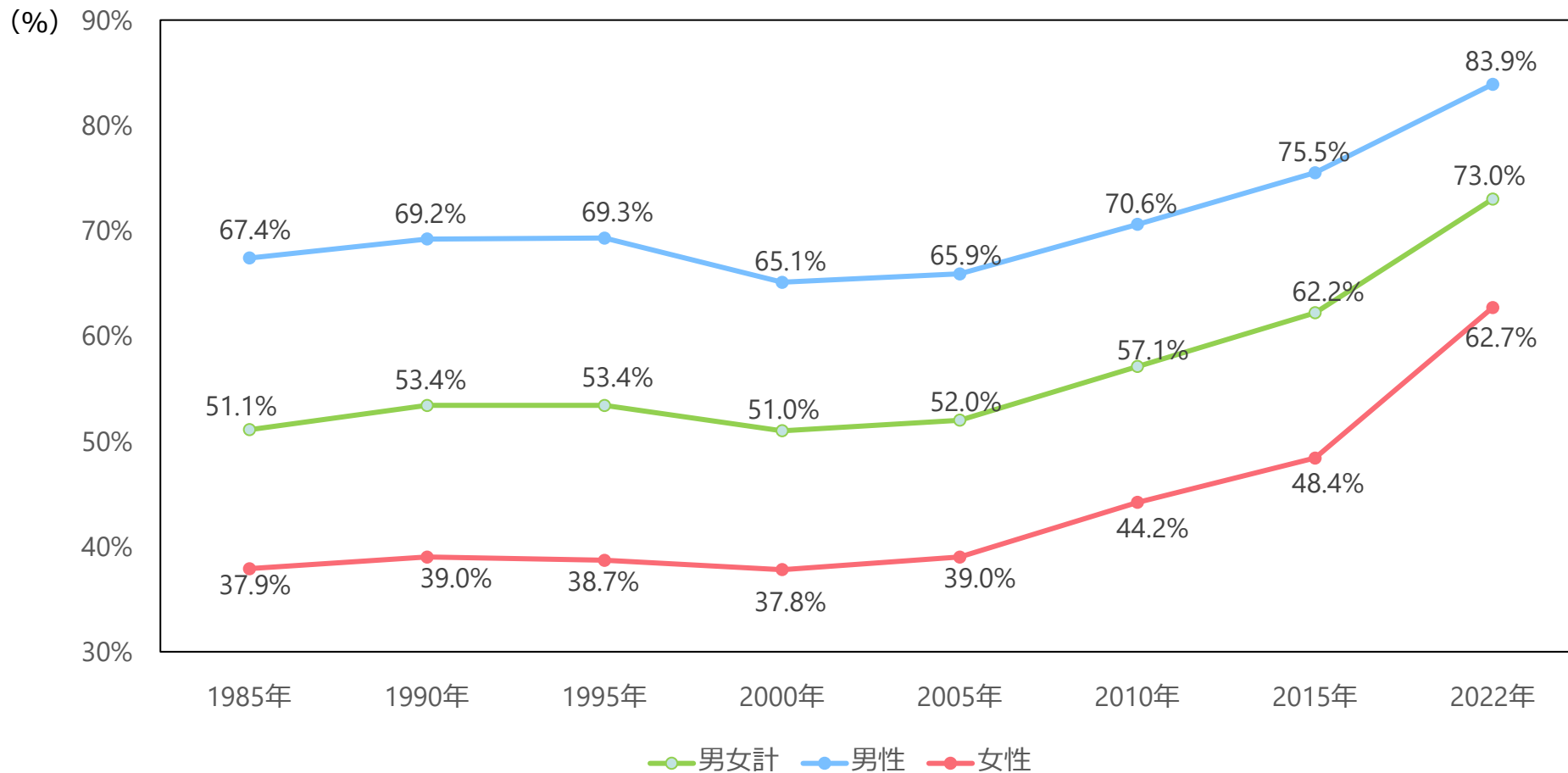
（単位：社）

		平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
定年の状況	65歳定年企業数	23,835	25,217	27,713	30,250	35,036	37,243
	割合	15.3%	16.1%	17.2%	18.4%	20.1%	21.2%
	66-69歳定年企業数	1,048	1,232	1,442	1,565	1,744	1,801
	割合	0.7%	0.8%	0.9%	1.0%	1.0%	1.0%
	70歳以上定年企業数	1,709	1,910	2,164	2,398	2,916	3,264
	割合	1.1%	1.2%	1.3%	1.5%	1.7%	1.9%
	定年廃止企業数	4,064	4,113	4,297	4,468	5,352	5,381
	割合	2.6%	2.6%	2.7%	2.7%	3.1%	3.1%
66歳以上まで働ける企業数	-	43,259	49,638	54,802	65,300	70,021	
割合	-	27.6%	30.8%	33.4%	37.5%	39.9%	
70歳以上まで働ける企業数	35,276	40,515	46,658	51,633	62,232	67,033	
割合	22.6%	25.8%	28.9%	31.5%	35.7%	38.2%	

※ 各年の高年齢者雇用状況等報告の集計結果のうち、常時雇用する労働者が31人以上の企業に限定して集計

60～64歳の高齢者の就業率の推移

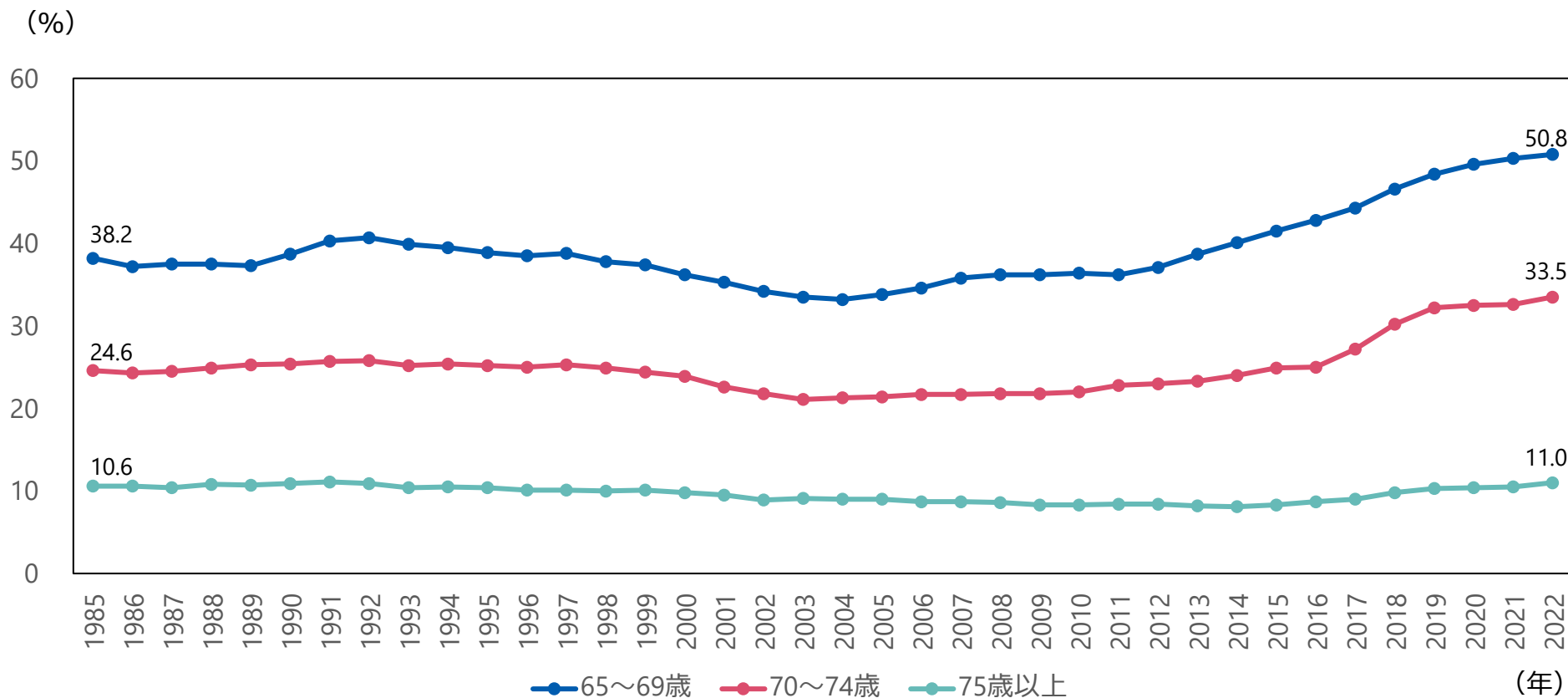
◆ 60代前半の就業率は上昇傾向にあり、特に女性の上昇が大きい。



(出典) 総務省「労働力調査」

65歳以上の高齢者の就業率の推移

◆ 60代後半の就業率は直近10年間で約14%ポイント上昇し、70代前半についても約10%ポイント上昇している。



(出典) 総務省「労働力調査」

(注1) 年平均の値

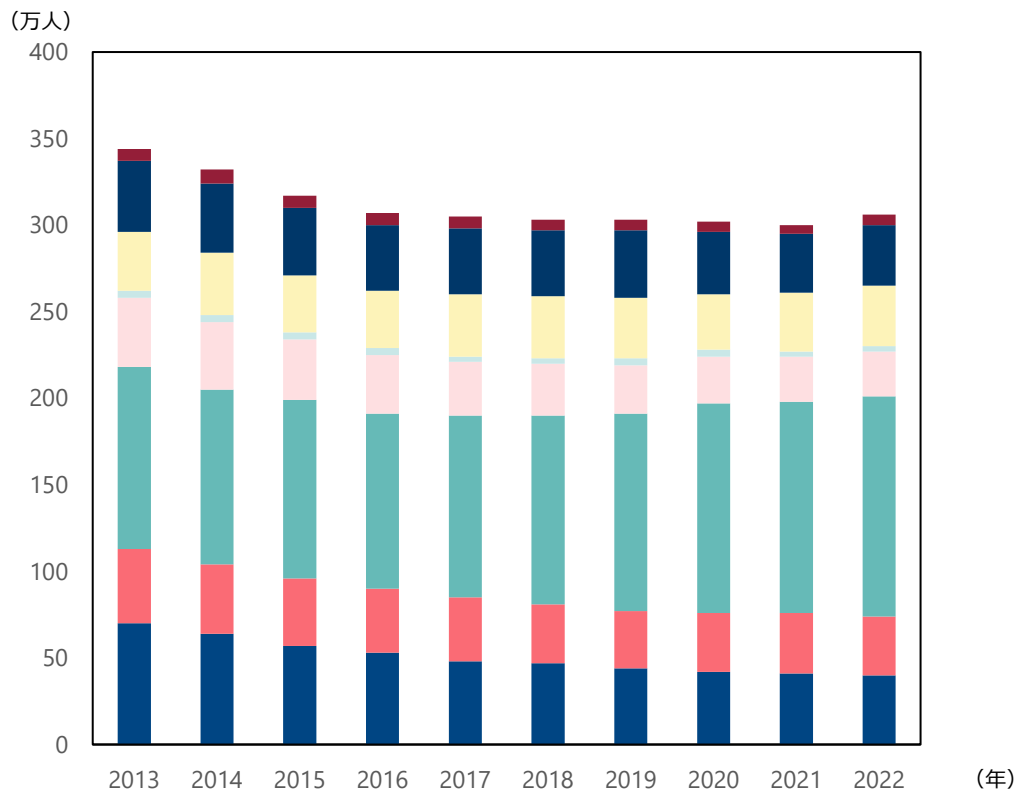
(注2) 「就業率」とは、15歳以上人口に占める就業者の割合をいう。

(注3) 2011年は岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となったため、補完的に推計した値を用いている。

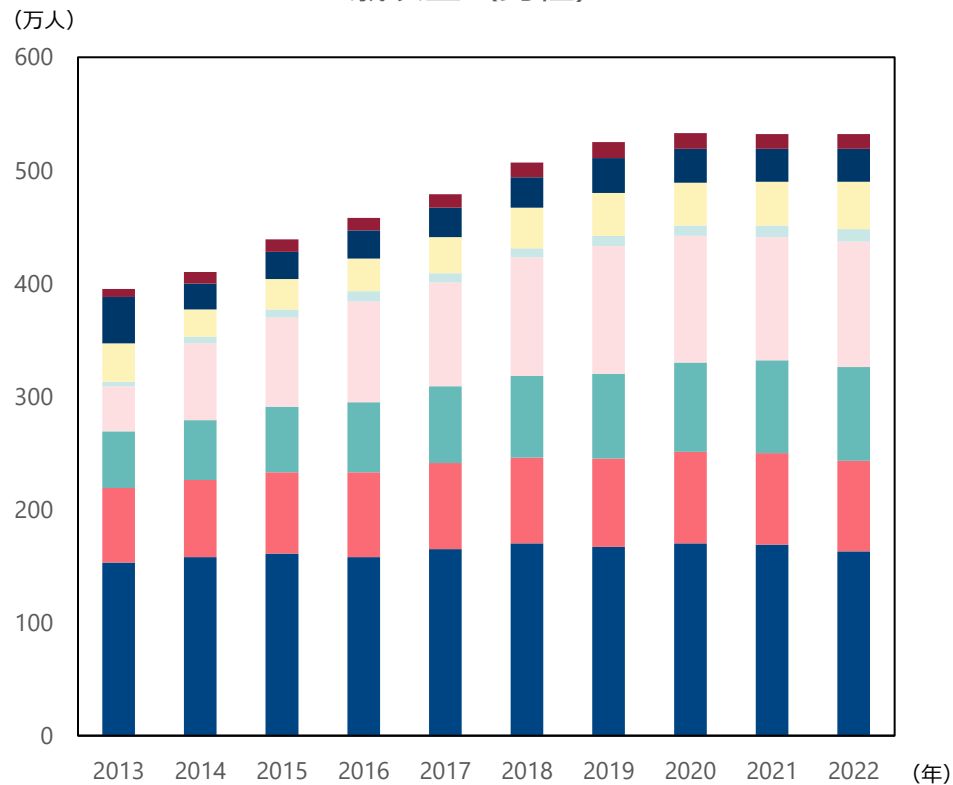
高齢者の就労形態（男性）

- ◆ 60～64歳の男性の就労形態については、正規の社員・従業員の割合が増加している。
- ◆ 65歳以上の男性について、近年就業者数が増加しており、中でもパート・アルバイトが増加している。

60～64歳（男性）



65歳以上（男性）



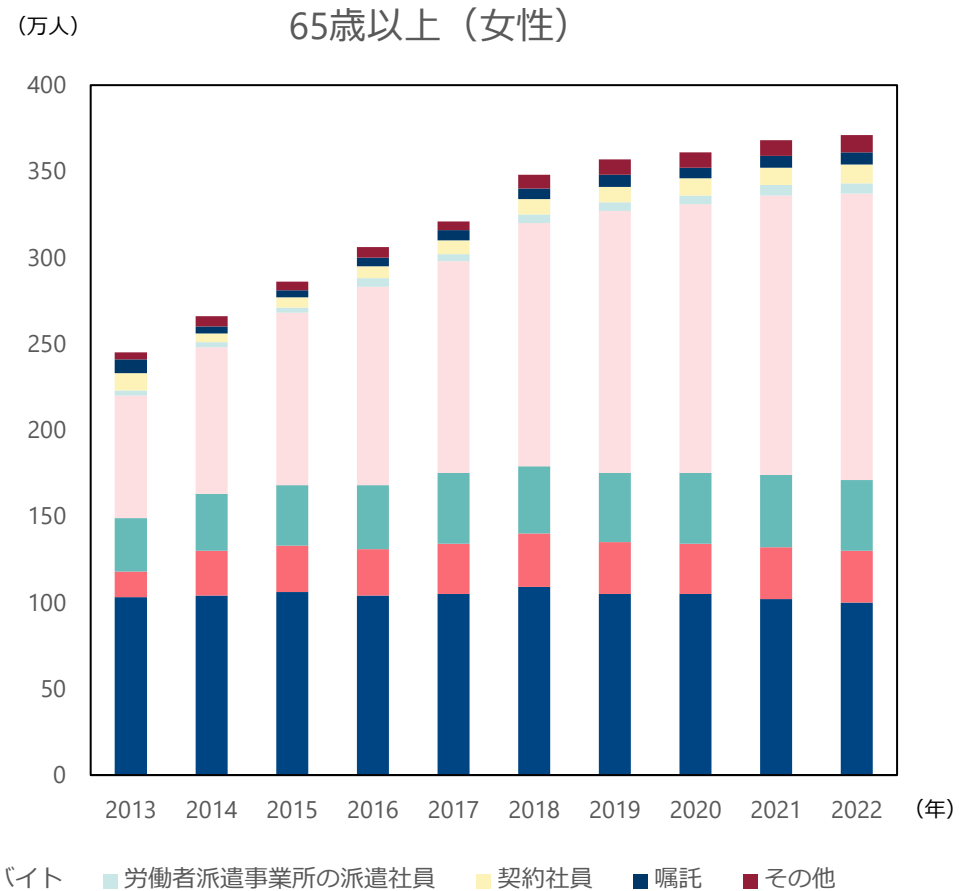
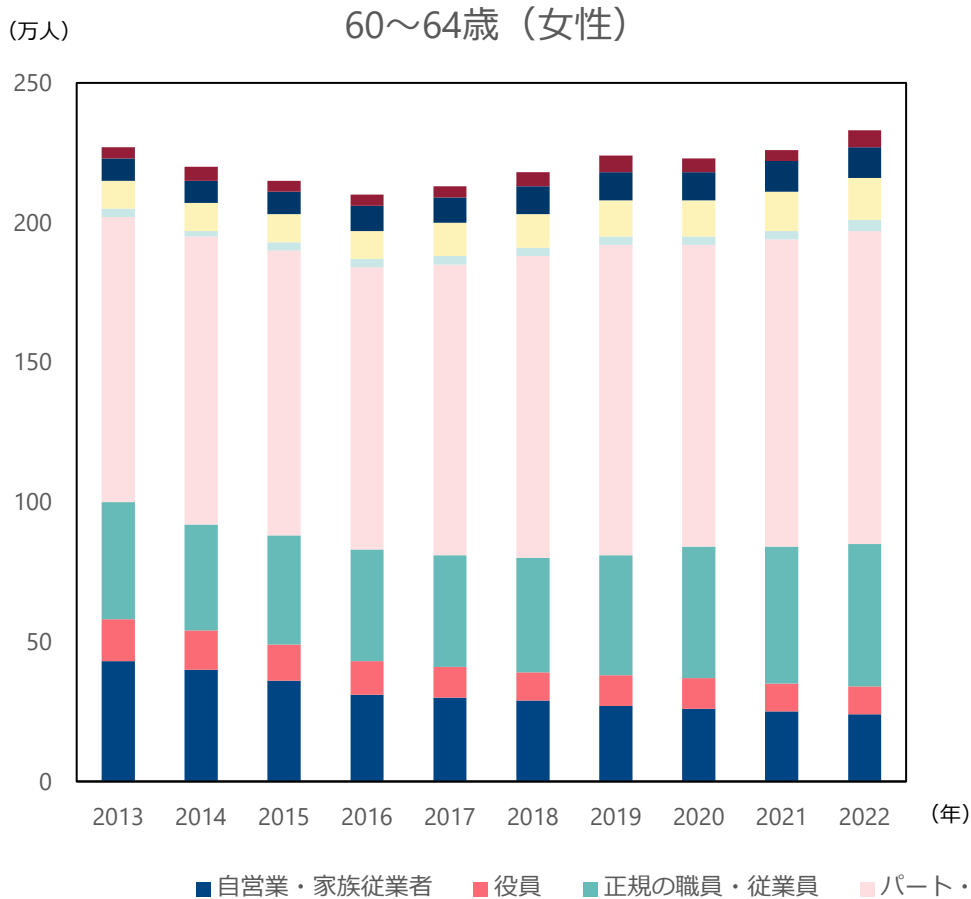
■ 自営業・家族従業者 ■ 役員 ■ 正規の職員・従業員 ■ パート・アルバイト ■ 労働者派遣事業所の派遣社員 ■ 契約社員 ■ 嘱託 ■ その他

（出典）総務省「労働力調査」

（注）年平均の値

高齢者の就労形態（女性）

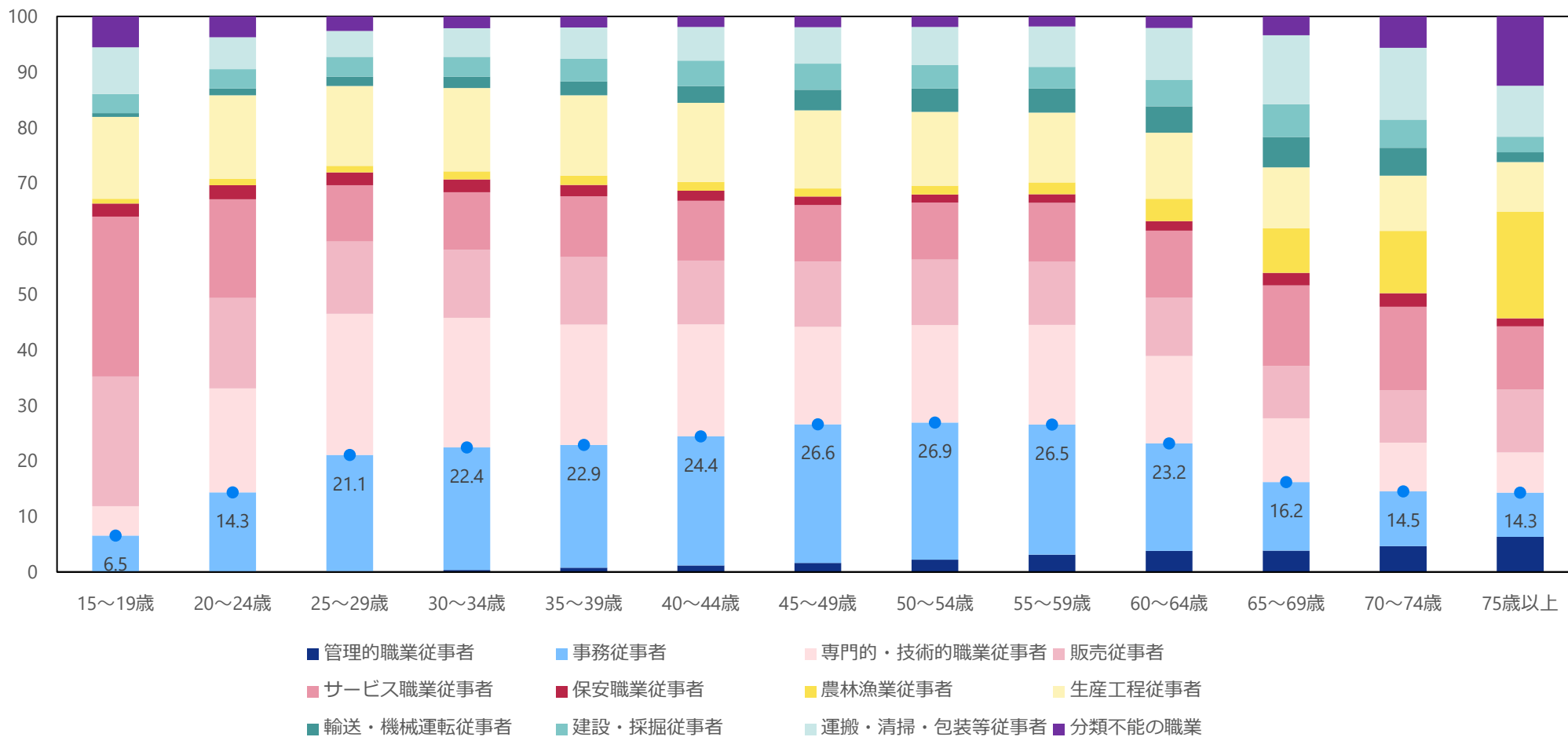
- ◆ 60～64歳の女性の就労形態については、パート・アルバイトが過半を占め、自営業・家族従業者は減少傾向にある。
- ◆ 65歳以上の女性について、近年就業者数が増加しており、中でもパート・アルバイトが大幅に増加している。



年齢階級別にみた職種の分布

- ◆ 管理的職業従事者と事務従事者の割合の合計は、50～54歳でピークとなるが、65歳以上になるとその割合は大きく低下し、その他の職種の割合が高くなっている。

(%) (注) 棒グラフ中の数値は、管理的職業従事者と事務従事者の割合の合計値

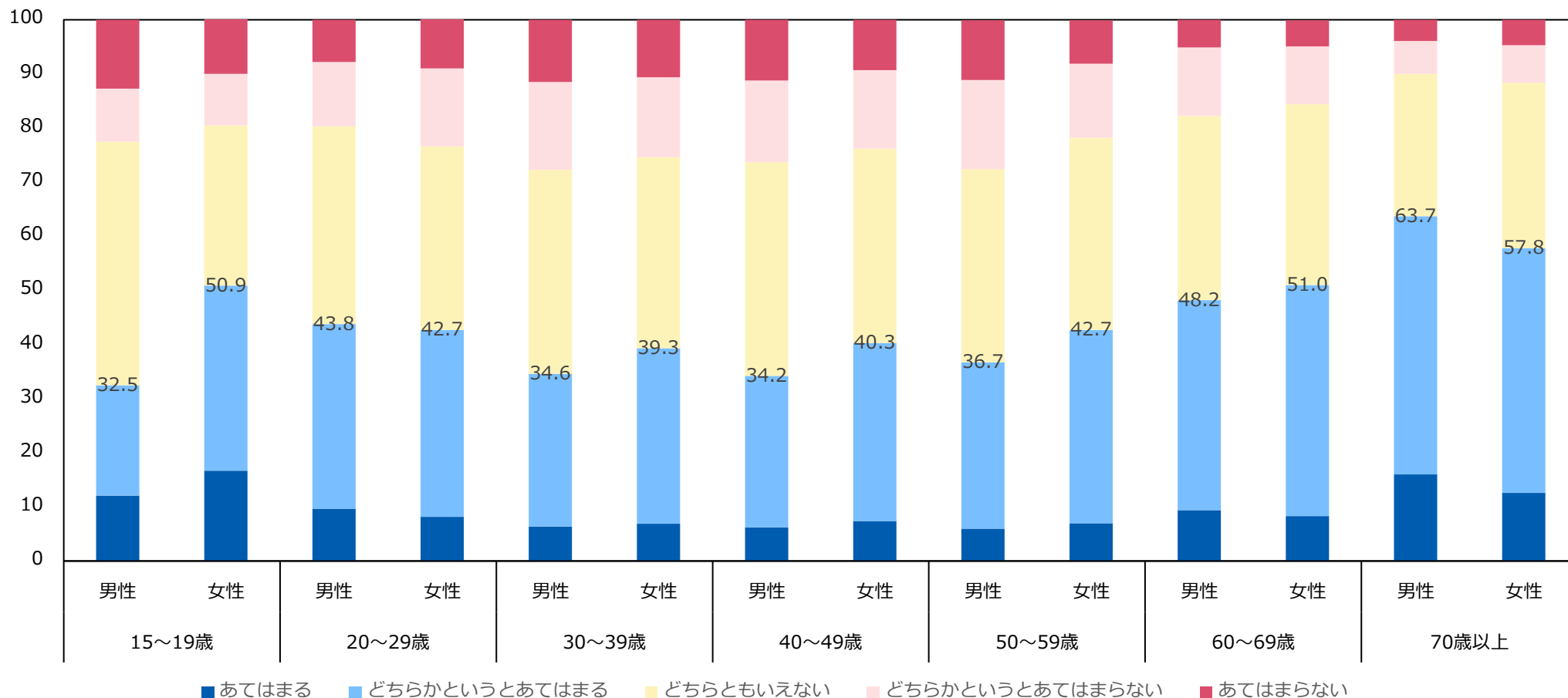


性・年齢階級別の仕事の満足度

- ◆ 性・年齢階級別に仕事の満足度をみると、男性では40～49歳、女性では30～39歳で底を打ち、その後年齢を重ねるにつれて仕事の満足度は上昇する。

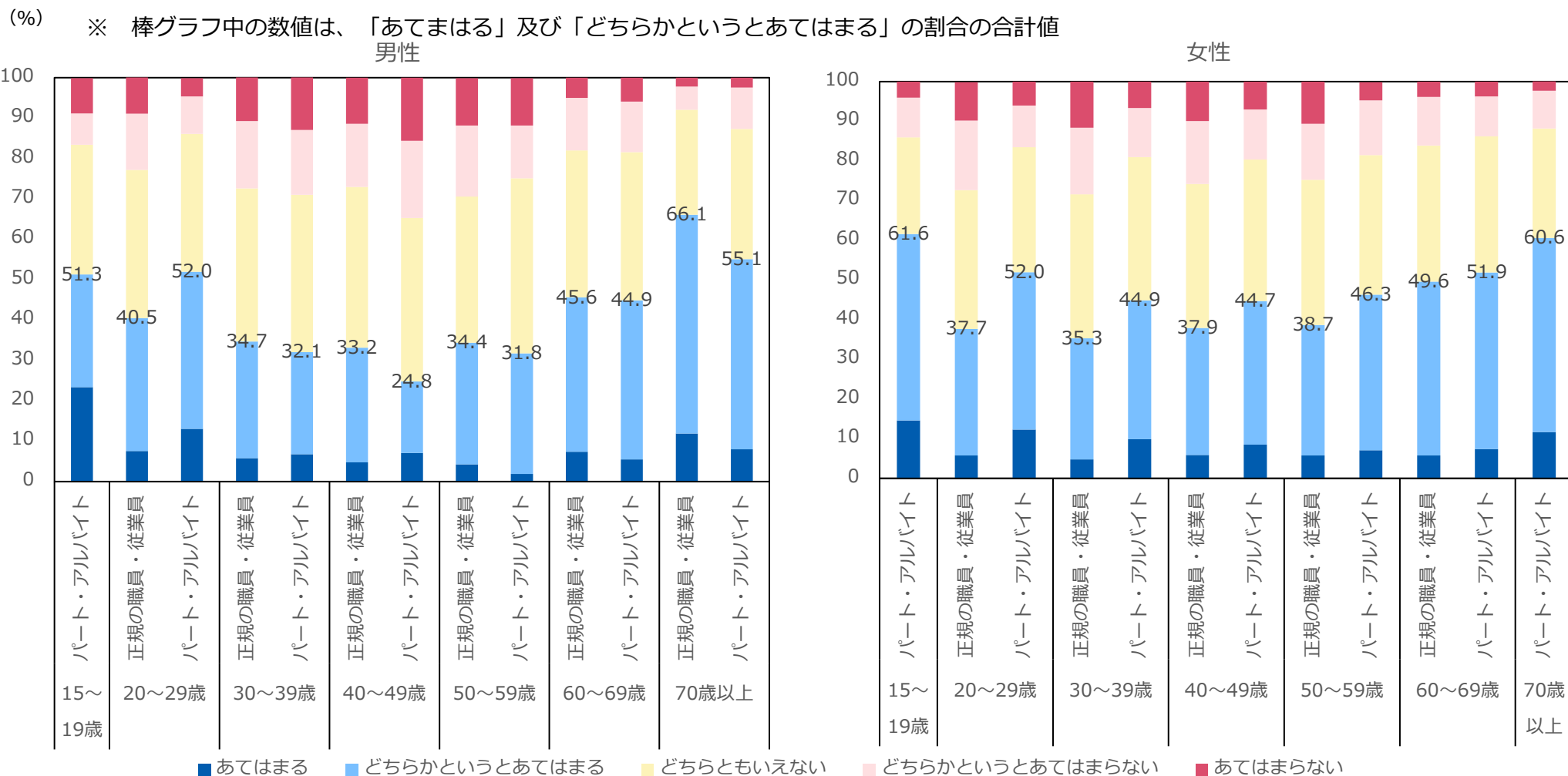
(%)

(注) 棒グラフ中の数値は、「あてはまる」及び「どちらかというにあてはまる」の割合の合計値



性・年齢階級・雇用形態別の仕事の満足度

- ◆ 仕事の満足度を、性・年齢階級に加えて、雇用形態で分けると、男性では「正規の職員・従業員」の方が仕事の満足度が高く、女性では「パート・アルバイト」の方が仕事の満足度が高い傾向にある。

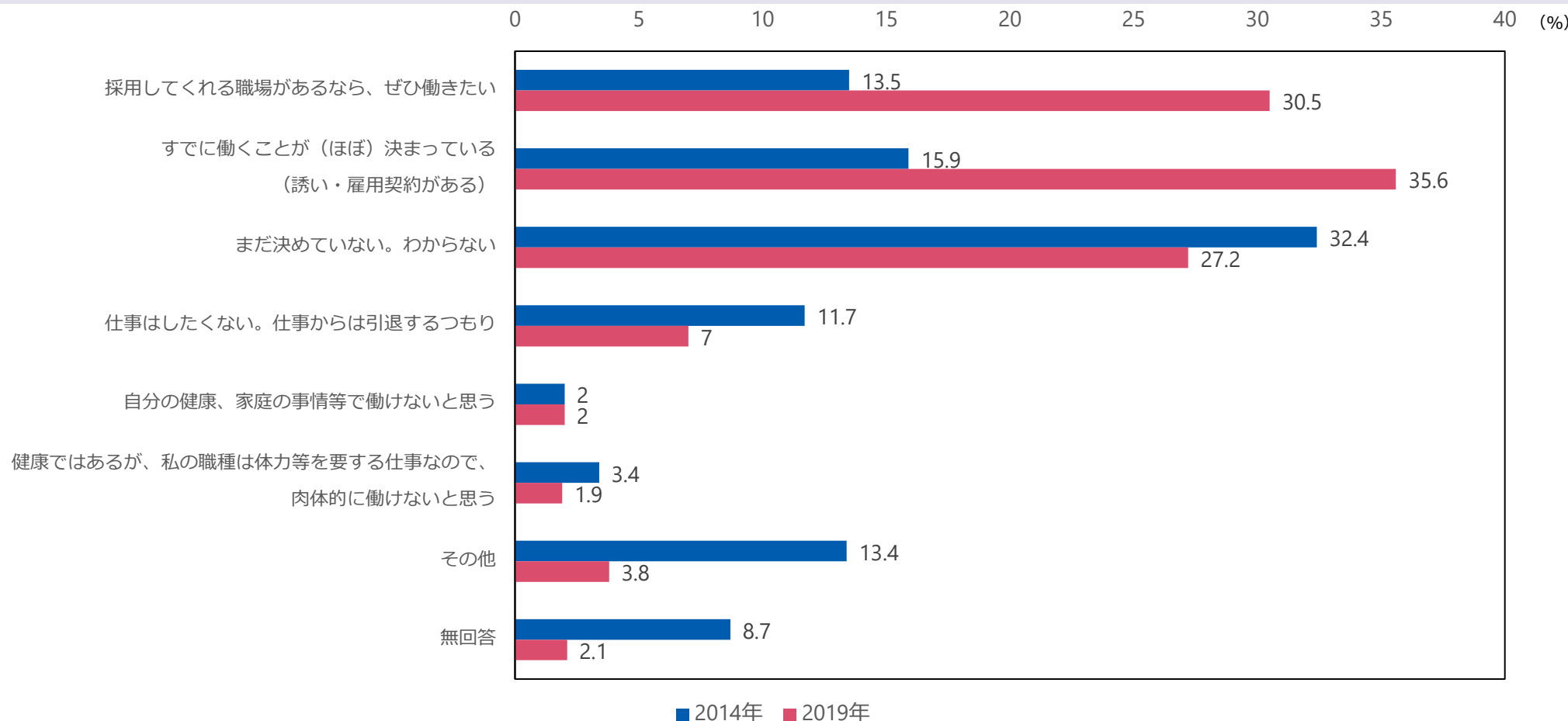


(資料出所) リクルートワークス研究所 「全国就業実態パネル調査 (JPSED)」 (2022)

(注) 15～19歳の男女、70歳以上の女性の「正規の職員・従業員」については、回答者数が100未満であるため、回答結果は非公表となっている。

60～64歳の者の65歳以降の就業見通し

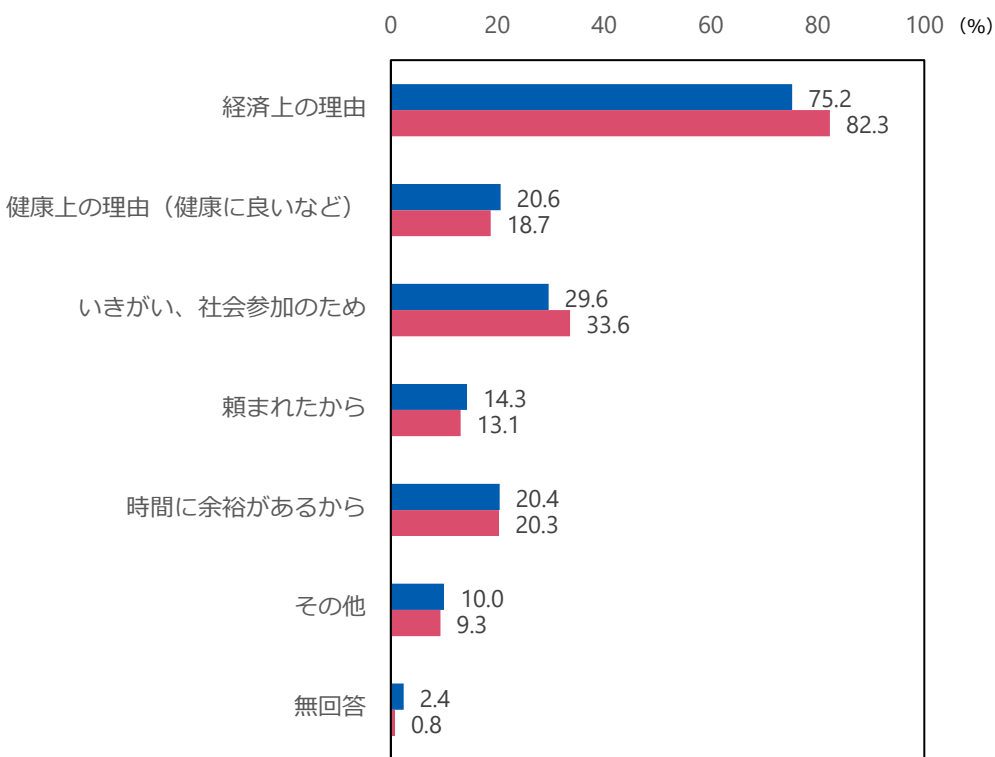
- ◆ 60～64歳で働いている人の65歳以降の働く予定について、2014年調査と2019年調査の回答結果を比較すると、「採用している職場があるなら、ぜひ働きたい」「すでに働くことが（ほぼ）決まっている（誘い・雇用契約がある）」の割合が上昇している。



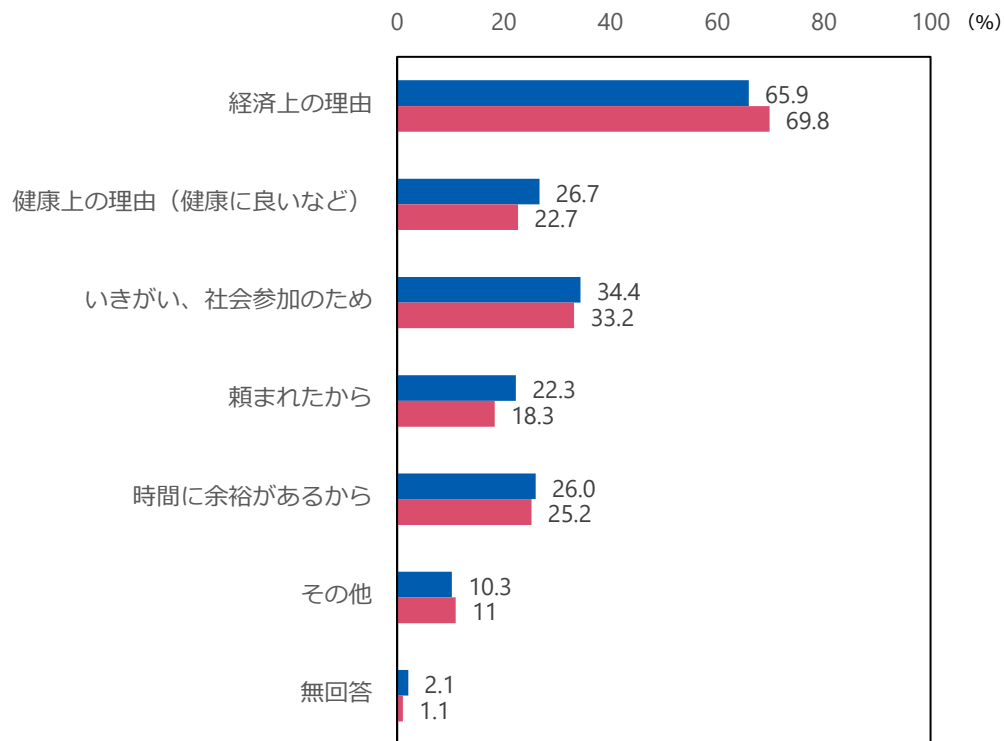
60～69歳の者の現在仕事をしている理由

- ◆ 60～69歳であって調査時点で仕事をしている者の仕事をしている理由について、2014年と2019年の調査結果を比較すると、60～64歳と65歳～69歳の両方で「経済上の理由」を挙げた割合が上昇しており、また、60～64歳においては、「いきがい、社会参加のため」とする者の割合も上昇している。

(60～64歳の男女)



(65～69歳の男女)



■ 2014年 ■ 2019年

女性・高齢者の更なる活躍に向けた 厚生労働省等の取組に関する資料集

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の公表

令和4年7月8日改正、同日施行

情報公表項目への追加

- 情報公表の項目に、「男女の賃金の差異」を追加し、
 - ・ 常用労働者数が301人以上規模の企業は、必須項目、
 - ・ 常用労働者数が101～300人規模の企業は、選択項目、
 - ・ 常用労働者数が1～100人規模の企業は、努力義務、とする。

企業規模	見直し前	見直し後
301人以上	2項目開示（義務） ・「機会提供」8項目から1項目選択 ・「両立」7項目から1項目選択	3項目開示（義務） ・ 男女の賃金の差異（必須） ・「機会提供」8項目から1項目選択 ・「両立」7項目から1項目選択
101人～300人	1項目開示（義務） ・ 15項目から1項目（「機会提供」8項目＋「両立」7項目）	1項目開示（義務） ・ 16項目 から1項目選択（ 男女の賃金の差異 ＋「機会提供」8項目＋「両立」7項目）
1人～100人	1項目開示（努力義務）	1項目開示（努力義務）

※1 「機会提供」8項目：採用した女性労働者に占める女性労働者の割合、管理職に占める女性労働者の割合等
「両立」7項目：男女の平均継続勤務年数の際、男女別の育児休業取得率等

※2 301人以上の企業については、男女の賃金の差異の情報公表の必須化に伴い、状況把握についても必須化。

「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。
※対象期間の付記は必須。労働時間を基に人員数を換算している事業主については、その旨の付記も必須

付記事項（例）

- ・ 対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
- ・ 正社員：社外への出向者を除く。
- ・ パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・ 賃金：通勤手当等を除く。

計算の前提とした重要事項を付記

（対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）

- ※労働時間を基に人員数を換算している事業主については、例えば以下のように記載すること。
 - ・ パート労働者については、正社員の所定労働時間(1日8時間)で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。

「女性の活躍推進企業データベース」は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（行動計画）と、自社の女性活躍に関する情報を公表するためのウェブサイトです。

女性活躍推進法に基づく行動計画、自社の女性活躍に関する情報を、

「女性の活躍推進企業データベース」で公表しましょう！



- ☑ 女性活躍推進法により、従業員数101名以上の企業は、一般事業主行動計画の策定・届出及び女性活躍に関する情報公表が義務づけられています。
- ☑ 情報公表については年1回以上の更新が義務付けられています。
- ☑ 「女性の活躍推進企業データベース」に登録すると更新の時期をメールでお知らせします。

情報公表のためのお役立ちツール

- ◆ データベース入力操作マニュアル
初めて本サイトで情報公表をする方に向けて操作方法を解説しています。
- ◆ 入力準備シート
データ算出や社内稟議など、入力の事前準備にご活用ください。

行動計画策定・公表のためのお役立ちツール

- ◆ 一般事業主行動計画の策定例
- ◆ 行動計画策定支援ツール 等

詳細検索

- ◆ 同業他社の取組を知りたい。
→業種から検索
- ◆ 地域の企業の女性活躍の状況を参考にしたい。→都道府県から検索
- ◆ えるぼし認定を取得している企業を知りたい。→企業認定等から検索

オープンデータダウンロード

女性の活躍推進企業データベースでは、企業自らが公表しているデータを、オープンデータとして公開しています。データは毎日更新されるため、最新のデータをCSV形式でダウンロードすることができます。

スマホ版 検索用にスマホ版もご活用ください。

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

※行動計画や情報の公表のお手続きはパソコンからお願いします。



ご利用企業の声

就職活動生から、このサイトを見て当社を選んだという声があった。



学生は公表情報を確認し他社と比較している。積極的な開示はプラスになる。



職場情報総合サイト（しょくばらぼ）の運用等

1 事業の目的

- 意欲ある個人が能力を最大限活かすことが出来るよう、円滑な労働移動を推進することは、持続的な賃上げにつながる好循環を生み出すカギとなるものであり、希望する労働者が主体的に安心して労働移動できるよう支援していくことが重要。
- 企業の職場情報を求職者、学生等に総合的・横断的に提供することにより、職業選択を支援して労働市場のマッチング機能を強化していく。また、企業が労働市場で選ばれるために雇用管理改善（働き方改革、人材育成、女性活躍等）に積極的に取り組むインセンティブを強化していく。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

- 企業の職場情報を求職者、学生等に総合的・横断的に提供するためのウェブサイト「**職場情報総合サイト（しょくばらぼ）**」を運営。
- 既存の事業（女性活躍等）で提供している職場情報（※）を収集等した上で、求職者、学生等に対して検索、**企業間の比較を容易にする一覧化の仕組み**を提供する。

実施主体：委託事業（民間事業者）
事業実績：職場情報総合サイトへの掲載企業数
93,250件（R5.7.1）

※ 主要3サイト※¹に掲載されている企業の情報を「しょくばらぼ」に転載しているものであるが、一部「独自情報項目※²」を掲載することも可能

- ※¹ 若者雇用促進総合サイト、女性の活躍推進企業データベース、両立支援のひろば
- ※² 「証券コード」、「市場区分」、「36協定に関する情報」、「社会保険（厚生年金保険・健康保険）適用の有無」、「中途採用比率（直近3事業年度）」及び「自由PR欄（500文字以内）」の6つ。

<検索結果のイメージ（現行サイト）>

職場情報の確認

企業詳細ページから、企業の基本情報と詳細な職場情報を確認することができます。

▼ 企業詳細ページ



複数の企業の比較

選択した複数の企業の職場情報を並べて比較することができます。

▼ 企業間比較ページ



職業情報提供サイト (job tag) について

「**ジョブ**」(職業・仕事)、「**タスク**」(作業)、「**スキル**」(技術・技能)等の観点から**職業情報を「見える化」し、求職者の就職活動等を支援するWebサイト**。求職者は自分にあった職業を見つけることができる。

※ 米国労働省が公開している職業情報データベース(O*NET)を参考に、(独)労働政策研究・研修機構(JILPT)で開発を行い、2020年3月から運用開始。

年間アクセス(PV)件数 : 16,248,427件 (令和4年度)

掲載職業(令和5年8月現在) : 521職業 ※ 厚生労働省編職業分類の小分類(440分類)の約7割をカバー

※ 米国のO*NETは900以上の職業を掲載

[job tag へのリンク] <https://shigoto.mhlw.go.jp>



主な機能

○ 「職業情報」の検索・提供

職業情報を様々な切り口(仕事の性質、スキル、職種カテゴリー、産業など)から検索可能

(各職業に掲載している情報)

- ① 一般的な仕事内容・作業
 - ・ 仕事の内容を文章及び90秒程度の動画で紹介
 - ・ その仕事に含まれるタスクの詳細やその実施率、重要度が見える化
- ② 一般的な入職経路、学歴、関連資格、入職前後の訓練期間、入職前の実務経験
- ③ 労働条件(労働時間、賃金*、平均年齢、一般的な就業形態)
 - * 全国平均・都道府県別の平均年収やハローワークの求人賃金に加えて、全国の所定内給与額別の人数割合や年齢別の年収グラフを掲載することで、キャリアを蓄積した際の賃金水準を見える化。また、今後、スキルに応じた賃金水準を示していくことを検討。
- ④ 労働市場の状況(有効求人倍率、産業景況データ)
- ⑤ その職業に就いている人のスキル、知識、興味、価値観
- ⑥ 類似する職業 など

※ 職業に就くための学習の場(職業訓練校、専門学校、大学、教育訓練給付等)のデータベースにリンク。

※ 掲載職業は、JILPT研究員、厚生労働省等で構成する研究会で選定し、その内容は、文献調査や企業や関係団体への訪問ヒアリング等により、現場の仕事の実態を収集して作成。(職業情報は、毎年10程度ずつ追加していく予定。)

- 加えて、求職者がネット上でできる「**適職検索**」「**キャリア分析**」や、企業が人材採用要件(仕事内容、必要なスキルや知識等)を整理する機能なども搭載し、多様な活用が可能。

適職検索 : アンケートやテストを行い、回答者の仕事に対する興味、価値観、能力面の特徴などを浮き彫りにして、回答者に向いている職業を検索。

キャリア分析 : これまでの職歴と希望する職業のスキル等がマッチしているか、ネット上でわかる。

<職業情報の例>

プログラマー

職業別名 : ソフトウェアテスト技術者
職業分類 : プログラマー
実する産業 : 情報通信業

どんな仕事? 就業するには? 労働条件の特徴 働くためのスキル 類似する職業 関連リンク

どんな仕事?

システム開発において、システムエンジニア(SE)が作成した詳細設計に基づきプログラムを作成する。システム開発の進行に合わせて、従前開発の要件をセッティングし、要件定義を行い、この要件定義に基づいて開発を行う。この開発作業を主に開発に基き、処理方法を決定する詳細設計を行う。ここでは上記工程と併発。
プログラマーは詳細設計に基づきコーディングし、プログラムを作成する。ここからシステムエンジニア、システムエンジニアがプログラムを動作に動作させて確認を行う。プログラマーは詳細設計に基づきコーディングし、プログラムを作成する。そしてシステムエンジニアの指示に基づき、プログラムの動作を確認する。プログラマーは、プログラムの動作を確認する。確認したプログラムの動作を確認し、今後の開発に必要なシステム(開発したプログラムの動作、テスト結果)を作成する。プログラマーの仕事である。



金融審議会ディスクロージャーWG報告(2022年6月)を踏まえた内閣府令改正の概要

【金融庁】サステナビリティ情報の記載欄の新設等の改正について(解説資料)

- ディスクロージャーワーキング・グループ報告(2022年6月公表)を踏まえて、有価証券報告書にサステナビリティ情報の「記載欄」を新設するほか、人的資本・多様性やコーポレートガバナンスに関する開示の拡充を行う。2023年3月期から適用(2023年1月31日公布・施行)

有価証券報告書(主な項目)

第一部 企業情報

第1 企業の概況

- 従業員の状況等(充実)

第2 事業の状況

- 経営方針、経営環境及び対処すべき課題等
- サステナビリティに関する考え方及び取組(新設)
- 事業等のリスク
- 経営者による財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローの状況の分析等

第3 設備の状況

第4 提出会社の状況

- コーポレート・ガバナンスの状況(充実)

第5 経理の状況

- 連結財務諸表、財務諸表等

従業員の状況

- 既存の項目に加えて、「女性管理職比率」、「男性育児休業取得率」及び「男女間賃金格差」の開示を求める

サステナビリティに関する考え方及び取組

- サステナビリティ情報についての「記載欄」を新設し、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」及び「指標及び目標」の開示を求める
 - ✓ 「戦略」及び「指標及び目標」については、各企業が重要性を踏まえて開示を判断
 - ✓ 人的資本について、「人材育成方針」や「社内環境整備方針」及び当該方針に関する指標の内容や当該指標による目標・実績を開示

コーポレート・ガバナンスの状況

- 既存の項目に加えて、「取締役会等の活動状況」などの開示を求める

「従業員の状況」における多様性に関する指標の記載イメージ

- 金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ報告(2022年6月公表)を踏まえて、有価証券報告書において、多様性に関する指標を追加(2023年3月期から適用)
- 女性活躍推進法又は育児・介護休業法に基づき、女性管理職比率、男性の育児休業等取得率及び男女間賃金格差の公表を行う企業は、有価証券報告書においても開示が求められる

有価証券報告書における多様性に関する指標の記載イメージ

	指標を公表した連結子会社(※1)	提出会社及び 連結子会社	管理職に占める 女性労働者の割合	男性の育児休業等 取得率(※2)	男女の賃金の格差			任意の追加的な 記載欄(※3)
					全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・有期労働者	
従業員 の 状況	}	提出会社	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%
		連結子会社A	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%
		⋮						
任意	}	連結グループ	管理職に占める 女性労働者の割合	男性の育児休業等 取得率(※2)	男女の賃金の格差			任意の追加的な 記載欄(※3)
		提出会社 (連結グループ)	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	xx.x%	(※4).....

(※1)「従業員の状況」に記載しきれない場合は、主要な連結子会社のみを「従業員の状況」に記載し、それ以外を有価証券報告書の「その他の参考情報」に記載することも可能
 (※2)女性活躍推進法に基づき雇用管理区分ごと(正規、パート等)の男性の育児休業取得率を公表した場合、有価証券報告書においても雇用管理区分ごとの実績を記載する。また、育児・介護休業法に基づく指標を公表する場合は、育児休業等、又は育児休業等+育児目的休暇の、どちらの取得割合であるかを記載
 (※3)数値の背景、各社の取組み、目標をより正確に理解できるよう、任意で、より詳細な情報や補足的な情報を記載することも可能
 (※4)連結グループで記載する際に、海外子会社を含めた指標を記載するなど女性活躍推進法等と定義が異なる場合には、その指標の定義を記載する

高齢者雇用・両立支援・男女共同参画に関する主な動き

	高齢者雇用安定法の改正経緯	仕事と家庭の両立支援・男女共同参画に関する主な動き
昭和60年 (1985年)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 60歳定年の努力義務化 (高齢者雇用安定法制定(昭和61年10月施行)) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 募集・採用、配置・昇進について女性と男性を均等に扱う努力義務(男女雇用機会均等法制定(昭和61年4月施行))
平成7年 (1995年)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 65歳までの再雇用の努力義務化(平成2年10月施行) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業制度の法制化(常時雇用する労働者が30人以下の事業所は平成7年3月まで適用猶予) (育児休業等に関する法律制定(平成4年4月施行))
平成17年 (2005年)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 60歳定年の義務化(平成10年4月施行) ・ 65歳までの高齢者雇用確保措置の努力義務化 (平成12年10月施行) ・ 65歳までの高齢者雇用確保措置の義務化(継続雇用の対象者を限定できる仕組み) (義務化年齢を平成18年~25年度に段階的に引上げ) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業給付の創設(平成7年4月施行) ・ 女性に対する差別の禁止(努力義務規定の解消) (男女雇用機会均等法改正(平成11年4月施行))
平成27年 (2015年)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの段階的廃止 (経過措置で平成25年度から令和7年度までに対応) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 保育園に入れない等の場合は、1歳6か月まで育児休業を取得可能化(育児・介護休業法改正(平成17年4月施行)) ・ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、性別を理由とする差別の禁止、間接差別の禁止の導入、セクシュアルハラスメントの防止措置の義務化(男女雇用機会均等法改正(平成19年4月施行)) ・ 父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月まで取得可能化(パパママ育休プラス) 3歳までの短時間勤務制度(1日6時間)の措置を義務化 (短時間勤務制度は、常時雇用する労働者が100人以下の事業主は平成24年6月まで適用猶予) (育児・介護休業法改正(平成22年6月施行))
令和2年 (2020年)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 70歳までの高齢者就業確保措置の努力義務化 (令和3年4月施行) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置の義務化 (育児・介護休業法、男女雇用機会均等法改正(平成29年1月施行)) ・ 保育所に入れない等の場合は、2歳まで育児休業を取得可能化 (育児・介護休業法改正(平成29年10月施行)) ・ 子の出生直後の育児休業制度(産後パパ育休)導入 (育児・介護休業法改正(令和4年10月施行))

高齢者雇用安定法の主な改正内容

法改正年	高齢者雇用安定法
昭和61年 (1986年)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 中高法改正—高齢者の雇用就業対策に関する総合的な法律に抜本改正 <ul style="list-style-type: none"> ① 題名を「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢者雇用安定法）に改正 ② 60歳定年の努力義務化（昭和61年10月1日施行） ③ 定年引上げの要請、定年引上げに関する計画の作成命令、計画の変更・適正実施勧告等 ④ 再就職援助の努力義務化、再就職援助計画の作成要請等 ⑤ 高齢者雇用安定センター、シルバー人材センターの指定等
平成2年 (1990年)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 65歳までの継続雇用の推進 <ul style="list-style-type: none"> ① 高齢者等職業安定対策基本方針の策定 ② 定年到達者が希望する場合の定年後の再雇用の努力義務化、再雇用の前提となる諸条件の整備に関する公共職業安定所長による勧告
平成6年 (1994年)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 60歳定年の義務化 <ul style="list-style-type: none"> ① 60歳定年の義務化（定年を定める場合、60歳を下回ることができない）（平成10年4月1日施行） ② 継続雇用制度の導入等に関する計画の作成指示、計画の変更・適正実施勧告 ③ 高齢者に係る労働者派遣事業の特例 ④ 高齢者職業経験活用センター等の指定等
平成8年 (1996年)	<ul style="list-style-type: none"> ○ シルバー人材センター事業の発展・拡充 <ul style="list-style-type: none"> ・ シルバー人材センター連合の指定等
平成12年 (2000年)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 再就職援助計画制度拡充 <ul style="list-style-type: none"> ① 定年の引上げ等による高齢者雇用確保措置導入の努力義務化（平成12年10月1日施行） ② 再就職援助計画の個別交付・対象者の拡大（45歳以上） ③ シルバー人材センターの業務の拡大
平成16年 (2004年)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 雇用確保措置法的義務化 <ul style="list-style-type: none"> ① 定年の引上げ等による高齢者雇用確保措置導入の法的義務化（平成18年4月1日施行。義務化年齢を平成25年度までに段階的に引上げ） ② 募集・採用時に年齢制限を設ける場合の理由提示を義務化 ③ 求職活動支援書の作成・交付の義務化等 ④ シルバー人材センターの労働者派遣事業の特例（許可を届出とする） ⑤ 高齢者職業経験活用センターの指定法人制度を廃止
平成24年 (2012年)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止 <ul style="list-style-type: none"> ① 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止（平成25年4月1日施行） ② 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大 ③ 義務違反の企業に対する公表規定の導入 ④ 高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定 ⑤ 厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備
平成28年 (2016年)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 地域における多様な就業機会の確保 <ul style="list-style-type: none"> ① 地域の協議会の設置、地方自治体による地域高齢者就業機会確保計画の策定 ② 都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等について、シルバー人材センターの就業時間の要件を緩和（概ね週20時間まで⇒週40時間まで）
令和2年 (2020年)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 70歳までの就業確保措置の努力義務化 <ul style="list-style-type: none"> ① 定年の引上げ等による高齢者就業確保措置導入の努力義務化（令和3年4月1日施行） ② 高齢者就業確保措置の実施に関する計画の作成・変更・適正実施勧告（令和3年4月1日施行） ③ 事業主が再就職援助措置を講ずる努力義務及び多数離職届出を行う義務の対象を70歳未満で退職する高齢者に拡大 ④ 高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針の策定